



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

MARIANA ANDRADE MONIZ

**OS REFLEXOS DIRETOS E INDIRETOS DA REFORMA TRABALHISTA NO
TOCANTE AO TRABALHO DA MULHER: UMA ANÁLISE CRÍTICO-REFLEXIVA
À LUZ DO DIREITO BRASILEIRO**

Salvador
2020

MARIANA ANDRADE MONIZ

**OS REFLEXOS DIRETOS E INDIRETOS DA REFORMA TRABALHISTA NO
TOCANTE AO TRABALHO DA MULHER: UMA ANÁLISE CRÍTICO-REFLEXIVA
À LUZ DO DIREITO BRASILEIRO**

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

Orientador: Prof. Adriana Brasil Vieira
Wyzykowski.

Salvador
2020

TERMO DE APROVAÇÃO

MARIANA ANDRADE MONIZ

OS REFLEXOS DIRETOS E INDIRETOS DA REFORMA TRABALHISTA NO TRABALHO FEMININO: UMA ANÁLISE CRÍTICO-REFLEXIVA À LUZ DO DIREITO BRASILEIRO

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

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2020.

À
Deus que sempre ilumina todos os meus
passos. A meus pais, Livio e Ivana, meus
irmãos, Lucas e Mateus, meus avós Gloria e
Edson, e todos aqueles que sempre
estiveram presentes em minha caminhada e
auxiliaram para que este sonho se tornasse
possível.

AGRADECIMENTOS

Início este momento de agradecimentos, com a reflexão do quanto minha caminhada até aqui fora abençoada e privilegiada. Agradeço assim, primeiramente a Deus, por toda força e luz, que proporcionou no meu percurso até o final de um ciclo tão importante, que foi a graduação.

Agradeço à toda a minha família, que é a fonte manancial de toda a minha força e à qual cultivo um amor imensurável, colocando um pouco de cada um, dos que fazem parte dela, em tudo que faço. Aos meus pais, Livio e Ivana, que para além de progenitores, são meus guias, e grandes exemplos de vida, em que me espelho e me amparo todos os dias. Serei eternamente grata por todo o sacrifício e dedicação desempenhados, para que pudesse me proporcionar sempre o melhor. Aos meus irmãos, Lucas e Mateus, pelo companheirismo e parceria. Agradeço aos meus avós, Edson e Gloria, e minha madrinha Karine, que me acolheram e proporcionaram a melhor estadia durante este processo de aprendizagem. À minha avó, Neuza (*in memoriam*), que mesmo distante fisicamente me acompanhou, e se fez presente em todos os momentos.

Às minhas amigas de longa data, Amanda, Anna Luiza, Flavia e Maria, que sempre me acompanharam em todas as fases da vida, e mais uma vez, o fizeram nesta, a minha vida é mais feliz por te vocês por perto. Aos amigos que possibilitaram, que está etapa da minha vida, se perfizesse em um caminho mais leve e muito proveitoso, Catarina, Giovanna, Lara, Marina, Camila, Vinicius, Taciana, Ananda e tantos outros que contribuíram de inúmeras formas, para que esta trajetória se concluísse da melhor maneira possível.

Agradeço também às minhas amadas primas, principalmente, Fernanda, Ana Clara, Flávia e Malú, que sempre se dispuseram a me ajudar no que estivesse ao alcance delas, e por todo afeto e rede de apoio sempre. Às minhas tias, em especial, Dinha e Guil, que neste caminho, me auxiliaram e apoiaram, para que esta experiencia se fizesse mais amistosa.

Por fim, mas não menos importante, um agradecimento especial, à minha orientadora de pesquisa, Professora Adriana Wyzykowski, que para além dos ensinamentos acadêmicos proporcionados, com o auxílio na elaboração deste trabalho, se mostrou com uma dedicação, cuidado, companheirismo e compreensão, muito além das expectativas de uma professora orientadora, registro aqui a minha extrema gratidão e admiração pela profissional e pessoa singular, a qual está se mostrou ser.

À todos que de alguma maneira passaram pelo meu caminho, deixando suas marcas e contribuições, muito obrigada!

"No dia que for possível à mulher amar em sua força e não em sua fraqueza, não para fugir de si mesma, mas para se encontrar, não para se renunciar, mas para se afirmar, nesse dia o amor tornar-se-á para ela, como para o homem, fonte de vida e não perigo mortal".

Simone de Beauvoir

RESUMO

O trabalho monográfico, se propõe a analisar algumas mudanças substanciais inauguradas na CLT, com a promulgação da Lei n.13.467/17, que repercutem direta ou indiretamente no labor feminino, sob um viés crítico-reflexivo, haja vista o histórico de disparidades no tratamento, entre homens e mulheres, principalmente na seara trabalhista. A discriminação elegida com relação à mulher é um tema que sobreleva questionamentos plausíveis à contemporaneidade – observa-se que, ainda nos dias de hoje, a mulher é tratada de maneira desigual, mesmo desempenhando trabalho semelhante ao dos homens, percebendo uma remuneração inferior à destes. Sendo assim, a pesquisa realizada tenciona a análise das as modificações propostas pelo recente diploma normativo possuem o condão de corroborar com a atenuação dessas diferenciações, ou se em verdade fomenta, ainda mais, essa latente desigualdade. A metodologia de pesquisa bibliográfica e qualitativa, por meio do método hipotético dedutivo, concluindo se as modificações ora analisadas se mostraram como retrocesso a promoção dos direitos da mulher. Para tanto, discute-se a respeito o papel social da mulher e de que forma a visão patriarcal influenciou a sua inserção e manutenção no mercado de trabalho. Por conseguinte, observa-se em que medida os direitos femininos foram harmonizados aos princípios basilares constitucionais e infraconstitucionais, no intento de propiciar tratamento mais equânime as mulheres, antes das alterações efetuadas pela reforma. Por fim, analisa-se quais foram os artigos modificados ou introduzidos, tendo em vista a vigência do PL 38/2017 e de que forma estas interferiram no labor feminino, se revelando como incongruentes às políticas legislativas promocionais visadas, até a sua promulgação. Em síntese, a presente pesquisa tem como escopo, fomentar o constante progresso acerca das normas jurídicas concernentes ao ser feminino, além da percepção da mulher, como cidadã que exige modificações dos padrões constituídos nas estruturas sociais, de modo a atender as suas peculiaridades inerentes, para o constante progresso da justiça social da sociedade.

Palavras-chave: Reforma trabalhista; direitos femininos; mercado de trabalho; princípio da igualdade; vedação à discriminação.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ADI** Ação Direita de Inconstitucionalidade
- Anamt** Associação Nacional de Medicina do Trabalho
- Art.** Artigo
- CLT** Consolidação das Leis do Trabalho
- IBGE** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- OIT** Organização Internacional do Trabalho
- OMS** Organização Mundial da Saúde
- ONU** Organização das Nações Unidas
- PL** Projeto de Lei
- PNAD** Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
- RE** Recurso Extraordinário
- SUS** Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 O PAPEL SOCIAL DA MULHER E A PERSPECTIVA DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO.....	15
2.1 O PATRIARCADO E A DOMINAÇÃO FEMININA NA HISTÓRIA DA SOCIEDADE.....	17
2.1.1 A dominação masculina ao longo da história da humanidade.....	17
2.1.2 Estereótipos e papéis sexuais.....	22
2.1.3 Ondas feministas e a ruptura do paradigma masculino.....	26
2.2 A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO.....	32
2.2.1 A construção do ser feminino no âmbito familiar.....	32
2.2.2 A inserção da mulher no mercado de trabalho.....	35
2.3 A MULHER TRABALHADORA NA ATUALIDADE E O MERCADO DE TRABALHO.....	38
2.3.1 As conquistas femininas à nível mundial.....	38
2.3.2 A mulher trabalhadora no Brasil.....	41
3 DIREITO DO TRABALHO FEMININO: UMA ANÁLISE ANTERIOR À REFORMA TRABALHISTA.....	47
3.1 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO QUE TANGENCIA O TRABALHO FEMININO.....	48
3.1.1 As principais Convenções internacionais sobre o tema.....	49
3.1.2 O histórico do trabalho feminino no Brasil.....	56
3.2 A IGUALDADE DE GÊNERO E O TRABALHO FEMININO.....	60
3.2.1 O princípio da igualdade e sua perspectiva constitucional.....	61
3.2.2 Isonomia material e substancial.....	63
3.2.3 Isonomia e questões de gênero.....	64
3.2.3.1 Discriminação de gênero e a repercussão na seara laboral	65
3.3 DIREITOS TRABALHISTAS RELACIONADOS AO TRABALHO FEMININO.....	67
3.3.1 Métodos e locais de trabalho.....	68
3.3.2 Jornada e horário noturno.....	69
3.3.3 A proteção da maternidade.....	70
4 REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA NO LABOR FEMININO.....	74

4.1 A REFORMA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA LEI 13.467/17.....	74
4.2 DIREITOS TRABALHISTAS MODIFICADOS COM A LEI 13.467/17 NO QUE DIZ RESPEITO AO TRABALHO FEMININO.....	79
4.2.1 Labor em condições insalubres da gestante/lactante.....	81
4.2.1.1 A tutela da maternidade e a posição adotada pela Reforma Trabalhista.....	82
4.2.1.2 Posicionamento do STF sobre o tema.....	85
4.2.2 A retirada dos 15 minutos anteriores ao início da realização de jornada extraordinária.....	87
4.2.2.1 A posição da Jurisprudência antes da Reforma.....	88
4.2.2.2 O intervalo de 15 minutos e a isonomia de gênero.....	92
4.2.3 Intervalos para amamentação e negociação individual.....	94
4.2.4 A revogação do art. 792 da CLT.....	96
4.3 REFLEXOS INDIRETOS DA REFORMA TRABALHISTA EM RELAÇÃO AO LABOR FEMININO.....	97
4.3.1 Aumento do trabalho intermitente feminino.....	97
4.3.2 Tarifamento do dano moral e indenizações por discriminações de gênero.....	100
4.3.3 Assédio moral feminino e reforma trabalhista.....	105
5 CONCLUSÃO.....	110

REFERÊNCIAS

1 INTRODUÇÃO

A temática da discrepância, pertinente ao trato das diferenças concernentes ao gênero, tem sido uma problemática copiosamente difundida na contemporaneidade pelas Ciências Humanas, principalmente ao perquirir sobre os papéis sociais atribuídos aos indivíduos, percebendo suas vicissitudes. Depreende-se, portanto, a magnitude ingente do assunto, uma vez que na historiografia mundial, nota-se o tratamento dispare conferido a homens e mulheres em diversos seguimentos.

As ciências jurídicas se constituem como instrumento responsável por apaziguar os conflitos advindos da sociedade, parametrizando as regras que serão aplicadas as contendas. Em sendo assim, denota-se como uma de suas funções precípua estabelecer parâmetros de apreciação das relações, compatíveis com os valores sociais vigentes. Caso as normas do dever-ser estabelecidas no direito se atestem incongruentes, com as modificações das dinâmicas sociais (que se percebem constantes), estas se tornarão inábeis para gerir os conflitos, bem como desapoderar-se de sua legitimidade e, por conseguinte, tornar-se desqualificado à assegurar uma estrutura social efetiva.

Sob essa epistemologia jurídica, bem como ao se perquirir a evolução da história das sociedades, intui-se que tal pauta sempre fora esgrimida sob uma ótica majoritariamente masculina, em que o protagonismo feminino, em muito, se percebe obstado. Observa-se que o papel social da mulher durante muito tempo, difundido como ideal, restringiu-se, sobretudo, ao âmbito doméstico, na qual esta era elegida como responsável primacial pela manutenção da estrutura familiar patriarcal, destacando como sua função principal a maternidade.

A conjectura de restrição da atuação feminina repercutiu diretamente na seara laboral, quando se percebe a massiva ausência delas nos postos de trabalho externo, se invocando presente, com mais veemência, a partir da Revolução Industrial. Neste período predito inclusive, até houve preferência pela mão de obra feminina, por esta ser mais barata, assim como ocorreu com o trabalho infantil. Entretanto, os entraves impostos à inserção da mulher no mercado de trabalho, em que pese elencar sua observância mais patente no passado, notam-se reflexos nos diplomas normativos hodiernos.

É sob esta asserção que se elencou o tema a ser enfrentado pelo presente trabalho monográfico, tomando como base uma análise crítico reflexiva da legislação trabalhista brasileira. Evidencia-

se, deste modo, as repercussões diretas e indiretas que tocam o trabalho da mulher, trazendo à tona as modificações legislativas impostas pela Lei n.13.467/17.

A entrada em vigor do Projeto de Lei n.38/2017, o qual foi aprovado pelo Senado Federal em julho de 2017, ficou conhecida como Reforma Trabalhista. O novo diploma, ao propor como suas máximas a desregulamentação e flexibilização dos direitos trabalhistas, modificou mais de 100 normas, até então, vigentes. Diante dessas novas premissas o labor feminino foi diretamente impactado, de modo que provocou o questionamento doutrinário, bem como jurisprudencial, se houve uma observância da lógica sistêmica protetiva à mulher, tendo em vista a sua vulnerabilidade histórica desenvolvida ao longo do tempo.

Inferre-se que, pelo fato da mudança legislativa se perceber tão recente, alguns dispositivos ainda não foram enfrentados pelo judiciário, de modo que não se discutiu a recepção, de tais inovações legislativas trabalhistas, pelas normas e princípios elencados como fundantes do Estado Democrático de Direito, aduzidos na Carta Magna de 1988.

Considerando a perspectiva pretextada, vislumbra-se de salutar importância a discussão jurídica concernente ao labor feminino, uma vez que a dissonância no trato das questões de gênero ainda se faz precípua, reverberando seus efeitos na divisão sexual do trabalho que ainda se denota latente. Sendo assim, em que pese os direitos das mulheres se mostrarem em um progresso exponencial, carece atentar-se para as mudanças que de fato atendam às suas demandas particulares, para a consecução de ambas as dimensões do princípio da igualdade.

Frise-se que para além do mérito jurídico, se evidencia a portentosa relevância social do tema, uma vez que as desigualdades no âmbito trabalhista perpetradas pelas diferenças sexuais, ao ecoarem mudanças legislativas, interferem no comportamento feminino, não só em seu ambiente de trabalho, mas em diversas esferas da vida desta cidadã. A exemplo disso tem-se o estereótipo familiar, vez que, quando se dá oportunidade para ingressarem no mercado de trabalho considerando suas exigências, toda a perspectiva de vida destas mulheres se modifica.

A problemática ora analisada desponta as seguintes indagações: tendo em vista a entrada em vigor da lei 13.467/17, quais foram as implicações diretas e indiretas que repercutiram no trabalho da mulher? Essas alterações intuíram-se como um progresso ou regresso no que pertine os direitos trabalhistas femininos? A resultante dos referidos questionamentos se dará a partir do estudo normativo, doutrinário e jurisprudencial acerca do tema.

Abaliza-se que o presente trabalho não tem por objetivo exaurir a proposição enunciada, bem como abordar todas as nuances pelas quais a temática aqui retratada perpassa, tendo em vista a

potencial vastidão dos fenômenos arguidos. Sendo assim, os aspectos contemplados como mudanças diretas e indiretas da Reforma Trabalhista foram selecionados com base em pesquisas, as quais abordavam os principais entraves ao progresso feminino na seara laboral.

O trabalho em comento emprega como metodologia a pesquisa bibliográfica, no intuito de desenvolver o deslinde da temática arraigada. Ademais, elegerá como fonte, a partir de uma análise crítica, textos de leis, livros, artigos e periódicos. No que tange o método de pesquisa para abordagem do problema, optou-se pela forma qualitativa que empreenderá a compreensão e avaliação dos direitos trabalhistas femininos, bem como do método hipotético dedutivo, para que assim haja a conclusão da problemática envolta no objeto de estudo.

Primordialmente, busca-se perscrutar a influência dos preceitos patriarcais na construção do papel social da mulher e seus estereótipos, elucidando a acuidade do movimento feminista como precursor das mudanças de paradigmas, tanto sociais como legislativos. Neste ponto, vislumbra-se um breve panorama histórico sobre a progressão dos direitos trabalhistas sobre essa ótica, tanto em uma perspectiva mundial, como partindo-se da legislação pátria brasileira.

No capítulo seguinte do presente trabalho, elucida-se por meio de um recorte epistemológico a seara trabalhista e seu comportamento antes das reformas inaugurada pela PL n.38/2017 diante dos anseios femininos. Destaca-se a tutela imbuída pela Constituição Federal de 1988 ao requisito fulcral encetado pelo princípio da igualdade em sua acepção formal e substancial, bem como o direito do trabalho o compatibilizou com a premissa da vedação da discriminação, diante dos direitos trabalhistas relacionados a mulher.

Por fim, superados os esclarecimentos acerca do conteúdo dos direitos nessa vertente jurídica, passa-se a analisar o cerne da discussão alvitada pelo presente trabalho, que são as principais alterações da Reforma Trabalhista, sendo estas vislumbradas diretamente de dispositivos que versavam sobre o labor feminino, bem como outros que influenciam indiretamente a vida da mulher trabalhadora, analisando suas repercussões e possíveis incompatibilidades com a ordem jurídico constitucional.

Nesse diapasão, diante dos diplomas normativos apresentados como fundamentais à elucidação da problemática apresentada, conclui-se sobre os questionamentos levantados, discutindo se de fato houve uma progressão ou regressão dos direitos das mulheres, principalmente observando os contornos das políticas legislativas e sua harmonia com o ordenamento jurídico constitucional. Demais disso, azeita-se a problemática ressaltando os anseios contemporâneos da sociedade, compreendendo a esfera nacional e internacional.

2 O PAPEL SOCIAL DA MULHER E A PERSPECTIVA DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Ao longo da história da humanidade é notável o tratamento inferior dado às mulheres quando comparadas aos homens. O amplo debate acerca dessa discrepância no tratamento de gênero faz-se de extrema importância, principalmente no que tange os avanços da doutrina feminista, a qual busca combater os estigmas trazidos pela sociedade patriarcal, imbrincada na estrutura social.

É em meio a essa problemática que o Feminismo vem sendo trazido na contemporaneidade como questão polêmica, a qual acarreta uma série de críticas acerca dessa disparidade entre homens e mulheres. É preciso ter em vista, ainda, as formas de atuação dessa epistemologia, uma vez que sua devida aplicação pode auxiliar na modificação do papel social feminino, o qual vem sendo arraigado por um estereótipo machista ao longo dos anos na sociedade.

Inicialmente insta salientar no que consiste tal ramo epistemológico denominado de Feminismo, sendo uma acepção que possui diversas vertentes, mas uma base comum da igualdade no tratamento entre homens e mulheres de direitos e obrigações. Uma interessante perspectiva sociológica da temática é trazida por Marcia Tiburi (2018, p. 22 e 23), que discute a auto intitulação como mulher e como esta tem uma conotação incorporada por muitos como uma categoria inferior de pessoa, justamente por ser um título inicialmente pensado por homens para mulheres.

Faz-se, portanto, uma reflexão de como o feminismo alude e prospecta a assunção de uma identidade que possibilite as mulheres uma sensação de bem-estar e completude, sem a imposição de nenhuma ideia em específica, com tanto que se identifique de fato com a visão a qual se intenta.

Partindo dessa premissa, é possível se inferir que a pauta da igualdade atingiu uma amplitude colossal, tomando proporções internacionais, trazendo à tona uma profunda discussão sobre de que forma os direitos das mulheres se travestiram de direitos humanos. Neste sentido, Flavia Piovesan e Silvia Pimentel aduzem (2004, p.3):

A problemática da mulher e dos Direitos Humanos ultrapassa a ideia de que os direitos fundamentais são efetivamente direitos de todos. Partindo do pressuposto de que esse elenco de direitos foi elaborado sob um ponto de vista androcêntrico, o que acreditamos ser importante destacar é o fato de se ter deixado de lado uma série de interesses específicos da mulher. Em outros termos, alguns importantes aspectos da vida da mulher, desde os biológicos até os culturais, não foram considerados. Essa

lacuna exige ser superada e é precisamente o movimento de mulheres que possui a maior legitimidade para falar a respeito dessa lacuna.

Em face disto, é possível se inferir a importância do Movimento Feminista como precursor de um diálogo mais tangível à realidade, no que se refere de fato aos anseios femininos, e não apenas a uma conjectura do que seria importante, partindo-se de uma visão central feminina.

Nesse contexto, a Carta Magna de 1988 trouxe, em seu corpo normativo, o princípio da igualdade em sua dimensão formal, assim como material, que seria justamente a tentativa de compatibilizar essas reais demandas femininas, que por muito tempo foram negligenciadas. Assim, em alguns artigos o Constituinte originário se preocupou em retratar empiricamente essa equidade, ora veja-se:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

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

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Entretanto, apesar da literatura constitucional trazer expressamente o tema da equidade entre gêneros, a sua eficácia social¹ encontra inúmeros obstáculos para se tornar efetiva. Afinal, como bem aduz Eliane Cruxên Barros de Almeida Maciel (1997, p. 8), é preciso superar os procedimentos aos quais os homens atribuem uma ideia de superioridade em relação às mulheres, impondo uma inferioridade precípua e indelével para a figura feminina, reforçando a visão patriarcal sedimentada até então.

Dessa maneira, construção instituída, no que pertine as diferenças entre os homens e mulheres nas várias searas da vida, em verdade, não são distinções puramente biológica, e sim uma construção social a qual estes foram envolvidos em uma relação específica, sendo esta: as relações sociais de sexo. Sendo importante ressaltar que a base material para estas determinadas relações é o trabalho, se instituindo a divisão social do trabalho entre os sexos, (KERGOAT, 2009, p. 67).

¹ Segundo o doutrinador Luiz Roberto Barroso (1994, p.35), a eficácia social de uma determinada norma consiste “a concretização do comando normativo, a sua força operativa no mundo dos fatos”.

Nesse contexto, importa-se esclarecer de que maneira, bem como em que intensidade, as concepções difundidas pelos preceitos patriarcais influenciaram na recepção feminina ao mercado de trabalho, e até que ponto esses conceitos sociais de gênero se percebem importantes na construção de padrões que repercutem na vida prática dos indivíduos.

2.1 O PATRIARCADO E A DOMINAÇÃO FEMININA NA HISTÓRIA DA SOCIEDADE

A submissão feminina ao sexo masculino se retrata em diversas searas ao longo da história. O direito, sendo um ramo de salutar importância para a gerência da vida em sociedade, em muito reproduziu os estigmas de subalternização feminina, retratando uma dinâmica em que o sexo feminino era reduzido a algumas temáticas específicas sendo estas: sexualidade, conjugalidade e procriação, (SOUZA, 2015, p.9).

Assim posto, compreender essa dinâmica social de reforço dos paradigmas machistas, a qual fomentou de sobremaneira a segregação da mulher durante um longo período da história da humanidade, mostra-se de premente necessidade – em que pese as reiteradas críticas das diversas ondas do feminismo, no que pertine os dogmas enraizados – o estudo mais apurado acerca do modo como estes malefician a digna vivência das mulheres em meio a sociedade.

O precípuo objetivo de se depreender essa perspectiva e ótica até então abordadas, é desenvolver os pontos de vultosa importância do presente trabalho, esclarecendo, dessa forma, o contexto que se desenvolveu o Feminismo e de que forma ele foi recepcionado, influenciando de maneira direta na vida das mulheres no permeio da história.

2.1.1 A dominação masculina ao longo da história da humanidade

O termo androcentrismo², permite-se depreender sob quais moldes o patriarcado subjugou a figura feminina, no que tange aos paradigmas de representação da coletividade ao longo da história do mundo (MONTEJO, 1994, p.25). Dessa forma, para que se possa analisar sócio

² O vocábulo androcentrismo, é conceituado sucintamente como um parâmetro elencado para se observar o mundo, partindo da perspectiva de que o ser masculino seria o modelo ideal de ser humano a ser seguido, principalmente quando se vislumbrado sobre o vértice da concessão direitos para um determinado indivíduo. A referida ótica se performa genericamente na visão sexista, em que pauta o homem como sendo o objeto central de estudo sobre múltiplas áreas dos saberes. (MONTEJO, 1994, p. 25 e 31)

historicamente a respeito do feminismo e como se tangencia a referida temática, da divisão sexual do trabalho, faz-se necessário compreender de que maneira a dominação masculina se deu no transcurso do tempo.

Inicialmente, insta-se destacar o quanto os discursos, no tocante à validação das diferenças imposta aos gêneros, se propagou, principalmente, no que se refere a história ocidental da humanidade. Exemplo iminente disso, foram as mitologias e religiões judaico-cristãs que sempre atribuíam os ditos cataclismas, que porventura vieram a ocorrer, bem como as consequências negativas conferidas ao homem a ações e vetores femininos como foi o caso de Eva e Pandora, (GARCIA, 2011, p.12).

Neste sentido, segundo Rose Marie Muraro (1995, p.72) existem quatro tipos de mitos que contribuíram sobremaneira para construção da hierarquização instituída, entre homens e mulheres, com relação a perspectiva religiosa judaico-cristã sendo, portanto, uma transição gradual para o padrão androcêntrico no que pertine a esta seara.

Em um primeiro momento, afirma Rose Muraro (1995, p.70), que existe uma crença que a Grande Deusa é a figura central responsável pela criação do homem e da natureza; em um segundo momento existe um deus, que performa uma figura masculina que usurpa desta Deusa o poder de criadora e se torna a figura poderosa central; na terceira parte desta mitologia existia uma comunhão na criação, entre um deus e uma deusa; na quarta, e com base nesta que a civilização se constituiu, ditou-se que “o mundo é criado por um deus, único e todo poderoso, onipotente e onisciente, que controla todos os seres humanos, em todos os momentos de sua vida”. Dessa forma se percebe o quanto as mitologias foram capazes de contribuir para a construção do modelo androcêntrico.

É possível inferir, ainda como aduz John Zerzan (2011, p.2-3), que os primeiros traços do patriarcalismo,³ instituído como referencial socio-estruturante da sociedade, advém do desenvolvimento do sistema de coletas para o sistema conhecido como agricultura. Inicialmente, a figura masculina era destinada a caça, e a figura feminina era destinada a coleta, tendo ambos papéis fundamentais para o desenvolvimento da referida atividade, desse modo, este período se

³ Nesse ponto, elucida-se que a instituição da família, nessa conjuntura, tem uma importante influência do deslinde do patriarcalismo na história. A palavra família vem de *Famulus*, que significa, escravo doméstico, em que o homem detinha em seu poder todos aqueles que pertenciam, a determinada célula familiar, (mulher escravos e filhos), (ENGELS, 1970, p.22). Nesse sentido, a Roma Antiga, partindo deste conceito, protagonizou o que fora considerado o modelo de família, sendo denominado de patriarcal. Nestes moldes o homem é a figural central e basilar, em que todos estariam submetidos a suas ordens, bem como ele possuía o poder “sobre a vida e morte de todos”, (XAVIER, 1998, p.25). Essa figura do pater família possuidor dos corpos e destinos femininos, se mostra como um resquício que reverbera estigmas até hoje sobre os estereótipos de masculinidade, que por consequência no papel social instituído pelo patriarcado à mulher.

determina como momento anterior ao da fixação da cultura da masculinidade como modelo central. Nessa sistemática colaborativa, até então desenvolvida, não se percebia uma subordinação da mulher em relação ao homem.

Conquanto, cabe ponderar que, como os trabalhos estabelecidos como de responsabilidade feminina exigiam menos vigor físico, pode-se perceber esta escolha como prelúdio para o que mais tarde seria reconhecido, como a divisão de trabalho baseada no gênero, que desencadeia a discriminação no âmbito do trabalho em relação a mulher.

A partir do desenvolvimento das civilizações e por conseguinte a extinção do sistema de pesca e coleta, para a agricultura, começa-se a vislumbrar o estabelecimento e fomento das divergências existentes entre os sexos, (STEARNS, 2015, p.7).

A figura masculina em meio a este contexto assume gradualmente um protagonismo, tendo em vista a hierarquia de gênero promovida em face do culto das religiões politeístas que atribuíram a figura feminina associada a fecundidade, elemento vital à agricultura. Em meio a esta conjuntura se fincava as raízes recalcitrantes do patriarcalismo, (STEARNS, 2015, p.4).

Segundo a autora Gerda Lerner (2019, p.261), ao se perceber o desenvolvimento da agricultura, a figura feminina torna-se bastante almejada. A partir do deste processo de ascendência da agricultura como modelo de produção, quanto mais crianças fossem geradas, mais se gerava excedentes, e é nesse contexto, que a figura feminina se mostra como uma mercadoria, em que os homens comercializavam tal qual se faziam com as terras.

Com a tomada sobrepujante do homem, no papel de principal provedor dos suprimentos alimentícios, aliado ao crescimento da taxa de fecundidade, o papel feminino transmuda, encetando, o que mais tarde seria um dos maiores estereótipos e mais difíceis de serem superados, sendo este o papel inerente ao da mãe responsável pela gravidez e cuidados com as crianças, (STEARNS, 2015, p.4).

Partindo dessas premissas arcaicas de que o papel da mulher era reduzido ao ambiente mais privado, sendo a responsável e provedora da criação das crianças e organização no âmbito familiar, que a sociedade foi se pautando e estabelecendo seu desenvolvimento, tendo por base a hierarquia entre homem-mulher, sendo este primeiro o detentor da maioria dos direitos legais que mais tarde iriam se instituir, (STEARNS, 2015, p.5).

A perspectiva da propriedade privada também teve relevante papel no reforço aos paradigmas de dominação masculino, quando em um primeiro momento nas sociedades agrícolas se

impedia que as mulheres fossem proprietárias únicas e autônomas da terra, (STEARNS, 2015, p.5).

Com base nessa sistemática, podemos estabelecer um paralelo, com importante marco histórico trazido pelos pensadores Marx e Engels (2005, p.40-43), que no século XIX, se propuseram difundir, criticamente, o modo de produção estabelecido naquela época, que conseqüentemente reverberava na exploração latente da classe trabalhadora. O cerce dos estudos destes teóricos, pautava-se na análise das classes mais abastadas explorando, as que por sua vez, eram de menor poder aquisitivo, mas que detinham a força de trabalho manual e maior contingente em termos quantitativos.

Ao se perceber os moldes das sociedades agrárias, portanto, constata-se como o berço, do que posteriormente seria conhecido como sociedade de classes. Neste ponto, estabelece-se um paralelo a está estratificação social, referente à estratificação dos gêneros, em que a figura feminina perde toda a sua independência funcional econômica, reduzindo sobremaneira o seu trabalho ao ambiente doméstico, (MURARO, 1995, p. 81 a 83).

Assim, é indubitável a percepção da existência de uma divisão sexual do trabalho, e como esta contribuía para a divisão social do trabalho, tendo como ponto de partida a instituição da propriedade privada como fonte diferenciadora de quem detinha os meios de produção, e de quem por eles eram explorados.

Em meio a este contexto que a mulher, mais uma vez, é reduzida ao papel de mãe que tinha a obrigação de promover o maior número de filhos homens, para trabalhar na terra assumindo as obrigações advindas destas, que só poderiam ser passadas de pais para filhos, bem como mais soldados para defender estas, não sendo possível que filhas fossem bem quistas nessa conjuntura. Dessa análise, é possível compreender que a competição pela mulher, pelo excedente e propriedade fomentou de maneira lenta e gradual a supremacia masculina, e por conseguinte o patriarcado, (MURARO, 1995, p. 62 - 63).

Nesta senda, a reprodução de todos os mitos até então expostos, além de tantos outros inventados, para deturpar o papel social da mulher, coagindo-a, a se submeter a dominação masculina oriunda dessa relação de parentesco (principalmente matrimonial), é de salutar importância política. Esta sistemática, não só induz um pensamento reducionista da mulher subalternizada pelo homem, mas também estimula uma certa demanda masculina necessária, e veiculada como benéfica a todos, para a manutenção de determinados padrões ideológicos,

instituindo, assim a submissão da mulher, como padrão promissor, que corrobora para a prossecução do desenvolvimento da sociedade⁴, (BOURDIEU, 2010, p. 57-58).

No mesmo sentido, Victor Sugamoto Romfeld (2015, p. 222) coaduna quando preleciona a necessidade de analisar o momento da história que está sendo observado e a sociedade inserida neste, visto que sempre existe um interesse político na manutenção do *status quo*, que neste caso se performa na exploração e subjugação das mulheres.

O ponto interessante de enfatizar determinada temática, da perpetuação e insistência na manutenção da hierarquização dos gêneros, se perfaz da análise de outro grande fenômeno da humanidade, que se apropriou das concepções prelecionadas pelo patriarcalismo, sendo este o capitalismo.⁵

O momento anterior, a vigência do modo de produção baseado no capital, a mulher não foi em seu todo excluída da lógica do sistema produtivo. As mulheres das camadas trabalhadoras eram ativas, visto que é preciso ressaltar a existência da hierarquização social existe entre elas. Apesar, da opressão ser algo comum ao símbolo feminino, de maneira geral, estas pertencem à classes sociais distintas, em que pese comporem um grupo “policassista”, uma vez que a opressão e exploração pode se figurar de maneiras diversas, (D’ ATRI, 2008, p.20)⁶.

Essa participação feminina, entretanto, estava diretamente vinculada a figura masculina visto que as atividades desempenhadas por estas restringiam-se a de comerciantes. Em todas as demais esferas da vida destas mulheres trabalhadoras, eram consideradas menores e incapazes necessitando da tutela de um homem para o auxílio em suas atividades, sendo este o pai ou o marido. Fica evidente no contexto, que a mulher é tratada com uma “propriedade”, a qual era

⁴ O doutrinador Pierre Bourdieu (2010, p. 57- 60) examina uma outra importante percepção acerca desse protagonismo do homem ao assumir o monopólio das atividades produtivas mais relevantes economicamente, aliado ao seu poderio diante do matrimônio em relação as mulheres. Segundo o autor, existe além do reforço, daquele que ele denomina de “capital econômico”, o qual envolve o viés patrimonial de riqueza, um dito “capital simbólico” produto da estrutura social, que visa fortalecer a honra masculina, que está diretamente relacionada a obrigatoriedade da sujeição feminina às ordens e vontades destes indivíduos.

⁵ Preliminarmente, insta-se salientar, em que pese ao se debruçar sobre a temática relativa ao status de inferioridade feminina se desenvolver de formas diversas, haja vista as diferentes culturas que depende do vértice epistemológico que se elenque como objeto de estudo, este é um fato considerado “pan-cultural”. Em sendo assim, é cediço que existem múltiplas estruturas sociais, e dentre essas, a simbologia feminina pode-se perceber em diferentes formas, entretanto, constata-se uma base comum, sendo esta a inferioridade da mulher, podendo ser em maior ou menor grau, mas em grande escala persistente. (ORTNER, 1979, p. 95-96)

⁶ Cabe frisar que as marcas sociais de hierarquização escolhidas a partir raça e sexo, são recortes que quando combinados se perfazem de maneira ainda mais problemática. Essas nuances específicas elencadas como variantes, repercutem no grau de opressão aplicada, uma vez que as mulheres trabalhadoras, que pertencem às classes menos abastadas, sofrem ainda mais com essa repressão. (SAFFIOTI, 1976, p.24)

passada de domínio masculino para o outro, principalmente através do casamento, (MURARO, 1993, p.7 e 8).

Dessa maneira, as mulheres de maneira geral que dependiam economicamente dos homens, sendo de camadas mais abastadas, ou como as laboristas, que devia obediências a seus maridos em nome de uma tradição, sofreram com os dogmas da família patriarcal que impunham um comportamento permeado de submissão, (MURARO, 1993, p.7 e 8).

No tocante, ainda, ao estímulo a esta manutenção de subalternização feminina, Losandro Antônio Tedeschi (2012, p.45), chama atenção para um outro importante fator que corroborou para na construção do olhar masculino sobre a produção dessa identidade social, baseado na teoria filosófica, que representava a mulher a partir do conceito de objeto. Dessa maneira, este discurso filosófico, reafirmava as mulheres como criaturas irracionais que não possuíam capacidade de um pensamento autônomo por si mesmas, desprovida de um dito “espírito estético”, o que mais uma vez justificaria a manutenção da submissão desta, em relação ao homem.

Em meio a esta conjuntura de fatores historiográficos múltiplos de reafirmação de paradigmas e dogmas machistas que a dominação masculina foi tomando forma e fincando suas potentes raízes na história da mulher da humanidade. Tendo por base tudo que fora discorrido de maneira sucinta acerca desta história, se faz necessário neste ponto aprofundar a maneira que fora instituída os estereótipos e por conseguinte os papéis que estas assumiram, para compreender sob quais moldes as insurgências e questionamentos levantados ocorreram, em busca da modificação destes padrões de comportamento.

2.1.2 Estereótipos e papéis sexuais

A construção do ser feminino e a perspectiva de gênero, bem como a suas diferenciações e implicações ganharam grande repercussão no campo da antropologia, e mais tarde na epistemologia feminista, como fonte primordial para compreensão dos moldes que a hierarquização social, imposta a mulher, se constituiu.

Nesta senda faz-se mister salientar, inicialmente que o ponto precursor desta discussão, permeia da diferenciação entre o papel social atribuído ao ser feminino e o que de fato faz parte de suas características intrínsecas. Consubstanciado a tal fato, o primeiro grande mito que se faz

necessário ser esclarecido, o qual foi amplamente reafirmado, ao logo do tempo, se refere a inferioridade feminina biologicamente justificável.

Entretanto, para que se possa perceber a magnitude desta concepção, bem como as consequências acarretadas por estas, Debora Diniz em entrevista com Rebecca Cook – jurista e professora titular da cátedra internacional de Direitos Humanos da Faculdade de Direito da Universidade de Toronto, Canadá – aduz a importância de se depreender o conceito e problemática em torno do que se concebe como estereótipo sendo considerada “uma visão abrangente ou preconceituosa de atributos e características que alguns grupos ou indivíduos possuem ou mesmo que a sociedade espera que possuam”, (2011, p.1). Com base nisto, ao transpor esta lógica para as concepções de gênero, se percebe que estas servem como instrumento de controle dos corpos das mulheres.

Nesse sentido, o corpo feminino torna-se uma temática de portentosa notoriedade para a concepção feminista, haja vista que esta é usada como forma a justificar, em seus mínimos detalhes, o mito da inferioridade da mulher. De acordo com Pierre Bourdieu (2010, p.24), o paradoxo existente em torno dos corpos masculino e feminino, é constituído a partir da visão androcêntrica, reforçando assim a divergência entre os sexos como essência de uma hierarquização social dos gêneros.

Evelyn Reed (2008, p. 58), coaduna com este pensamento quando aduz em seu livro que a superioridade masculina não se traduz em apenas um período específico da história, esta supremacia perpetrada, é mais tida como uma lei natural, pautada na superioridade dos atributos físicos e mentais que eram consideradas inerentes a estas figuras. Além disso, para reforçar o que a autora, intitulou de “axioma imutável”, as mulheres possuíam esta posição de inferioridade, justificada por uma condenação advinda da natureza, através da sua constituição física/biológica, que a imputa a possibilidade de ser mãe.

Ainda segundo Reed (2008, p.59), todo aforismo prelecionado pelo mito da supremacia patriarcal, na verdade fora constituído em virtude da sociedade de classes, em que a mulher se tornou um produto desse sistema social desigual, discriminante e degradante.

A redução da figura feminina destinada a maternidade, possui uma dupla mistificação, vez que da mesma forma que a maternidade é instituída como fado feminino, esta para justificar a sua imposição, é estabelecida como uma forma de dádiva divina concedida, única e exclusivamente, as mulheres tendo em vista a sua capacidade predestinada e sensível de lidar com a maternidade. Sendo assim, transforma-se a maternidade em um paradoxo de degradação e santificação

atribuída a exploração social da mulher no contexto na sociedade estratificada de classes, (REED, 2008, p. 58 e 59).

Alda Facio e Lorena Fries (2005, p. 261), apontam um outro importante prisma, decorrente dessa dominação patriarcal, sendo esta a “ideologia sexual”. Segundo a perspectiva destas, a ideologia de gênero traduz um sistema que crenças que só explica as relações e diferenças entre homens e mulheres, tendo como parâmetro apenas um dos sexos, sendo neste caso o masculino. Dessa forma, quando se estabelece esse parâmetro o sistema baseia toda a sua lógica de direitos e responsabilidades, bem como suas restrições e benefícios, de acordo com o sexo que é entendido o padrão do modelo, nesse caso o masculino.

Assim, com base nos dogmas supramencionados, o sistema justifica a lógica utilizada para as mulheres que questionam as desigualdades estabelecidas, reafirmando que o patriarcalismo como modelo sistêmico, assegura a manutenção do *status quo*, definido como inerente a inferioridade feminina biologicamente natural, (FACIO; FRIES, 2005, p. 261).

A máxima, portanto, estabelecida em torno do poderio masculino, alusivo ao corpo feminino, deu azo à uma incitação ainda maior da supremacia masculina em face da feminina. Entretanto, para que se possa alcançar os melindres que envolvem a relação, se faz necessário desmistificar outro importante fator, que se mostra engendrado na política hierarquizada entre os gêneros, sendo esta a consequência lógica do sistema, que é a relação de poder.

No tocante referida temática, Judith Butler (2003, p. 18 - 19) expressa a importância de se entender o que compreende essa relação de poder, para que se possa estabelecer um certo consenso sobre a diferenciação ou não da conceituação de gênero, que em muito repercute na política de maneira geral, e principalmente na feminista.

Nesse viés ainda, a autora defende que “o poder parece operar na própria produção dessa estrutura binária em que se pensa o conceito de gênero”. Assim, a representação de poder operada no contexto da contemporaneidade, tem em sua opinião, uma relação direta com as estruturas jurídicas da política e linguagem, na qual em sua maioria esmagadora da historicidade feminina, a protagonista desta, fora excluída e por conseguinte utilizada como instrumento legitimador das práticas de opressão de gênero que se reverberam ao longo de toda história, (BUTLER, 2003, p.20).

Em meio a toda essa construção de paradigmas e estereótipos sexuais, como mencionado anteriormente, não se pode deixar de mencionar a diferenciação existente entre gênero e sexo repercutida entre tantas autoras da literatura feminista.

De forma simplificada, como bem traduz Maria de Fátima Araújo (2005, p.2-3), o conceito de sexo distintos, assume uma significação correlacionada, para além da diferenciação biológica percebida como masculino e feminino. A partir dos estudos elaborados pelas literaturas feministas, a aceção “gênero” assumiu uma roupagem além da distinção entre os indivíduos de sexos diferentes ou “coisas sexuadas”, assumindo uma significação que abarca a noção cultural, traduzindo-se como um contexto social.

No tocante a essa temática alusiva ao gênero, cabe algumas considerações de aviltante importância. A questão da associação constante entre o gênero feminino, e a questão relativa a grupos de vulnerabilidade, refletem importantes abstrações acerca do estudo da hierarquização social, aliada à discriminação das mulheres.

A despeito do conceito de vulnerabilidade ter sido incorporado ao ordenamento jurídico pátrio, através do Direito do Consumidor⁷, outras áreas das Ciências Jurídicas, perceberam à necessidade de incorporação e adequação, que está aceção proporciona, como meio de enfrentamento as desigualdades e fomento à noção de justiça, (BELCHIOR; PRIMO, 2017, p. 236).

A concepção de vulnerabilidade, envolve uma aplicabilidade heterogênea e complexa, que abarca uma serie de aspectos em seu cerne. As Ciências Humanas, de maneira geral, se propõem a analisar a percepção desse conceito, podendo, ser concebido de formas distintas, entretanto, não estaques, (BELCHIOR; PRIMO, 2017, p. 237).

Partindo para o prisma do estudo da vulnerabilidade, tangenciado as questões femininas, percebe-se a desenvoltura histórica de reforço aos alicerces culturais do patriarcado. A discriminação, objetificação, e por conseguinte as injustiças, operadas em desfavor às mulheres ao longo de muito tempo, deram azo para que estas fossem classificadas como grupo vulnerável, tendo em vista a gama de obstáculos impostos à sua percepção de direitos, robustecendo a ideia de subalternidade feminina, bem como a opressão em seu desabono, em âmbitos diversos da vida.

Diante de todo exposto, é possível dirimir, portanto, que todo o axioma patriarcalista, e suas nuances em diversos campos do conhecimento contribuíram sobremaneira para projetar os estereótipos e papéis sexuais que é forçoso a figura feminina, delimitando, assim, a identidade

⁷ O Código de Defesa do Consumidor, sancionado pela Lei nº 8.807/90, preleciona, no seu art.4º, I, expressamente o reconhecimento da vulnerabilidade como balizador fundamental das relações de consumo. (BELCHIOR; PRIMO, 2017, p. 236)

social da mulher através da latente naturalização da discriminação exclusivamente sociocultural, (SAFFIOTI, 2001, p.15).

Destarte, todo o conteúdo até então exposto, se perfaz necessário a insurgência feminina diante de tantos abusos ao longo da história. Em meio a este contexto que nasce a necessidade de uma epistemologia feminista, que tem como seu denominador comum, sublevar os paradigmas de dominação masculino. Dessa forma, é preciso adentrar sob o que consiste esse referido movimento feminista, bem como os moldes que este se apresenta como uma organização política ao longo do tempo.

2.1.3 Ondas feministas e a ruptura dos paradigmas machistas

Em linhas gerais o patriarcado, como visto até o presente momento, fora o modelo sob o qual a maioria das sociedades do mundo – mesmo que em cada lugar ele se reverberou de uma forma específica - se pautou para a construção e desenvolvimento das suas ditas civilizações.

Destarte, a insurgência feminina ao modelo de estruturação pautado na sobreposição de homens em relação as mulheres, torna-se uma resposta lógica quando se pensa de forma racional, levado em consideração o instinto natural de sobrevivência da espécie humana.

Dessa sublevação feminina, como forma de refutar toda a lógica de opressão vivida, surge o movimento alcunhado como feminismo. A expressão feminismo, possui uma certa celeuma em seu entorno, haja vista que ao longo da história este fora revestido de um certo tom pejorativo por assim dizer, em retaliação justamente ao que este movimento tinha por objetivo pregar.

O termo feminismo, foi utilizado pela primeira vez nos Estados Unidos em torno de 1911, quando alguns escritores, de ambos os sexos, o empregaram em substituição as expressões que eram usadas no século XIX para definir o movimento das mulheres bem como a retratação dos seus problemas, descrevendo assim a luta histórica das mulheres pelos seus direitos, (GARCIA, 2011, p. 12).

Marcia Tiburi (2018, p.12), define o feminismo⁸ como “um desejo por democracia radical voltada à luta por direitos daqueles que padece sob injustiças que foram armadas

⁸ A autora Alda Montejó (1994, p.31) traz uma importante observações a respeito do feminismo, no sentido de destacar que, inobstante os preceitos patriarcais intitularem como uma doutrina social que busca equiparar os direitos masculinos, para que as mulheres passem a usufruir também desses direitos, em verdade a epistemologia

sistematicamente pelo patriarcado”. Na definição da autora portanto, não se restringe o feminismo a uma única categoria, sendo esta a de mulheres, e sim a todos aqueles que por conta do ideário machista têm os seus corpos como meio de subjugação.

O movimento feminista possui uma longa trajetória como movimento político emancipatório. De forma pedagógica, para facilitar o entendimento das principais nuances desta historiografia, fora dividido o estudo no que se denominou de ondas do feminismo⁹, nas quais possuíram marcos históricos gerais, para que pudesse ser localizado no tempo e espaço, os anseios feministas.

No tocante ao pensamento ocidental, é sabido que a cultura clássica fora o berço da estrutura principiológica, que mais tarde se transformaria em um arcabouço de tradições que se perpetuariam durante muitos anos. O papel da filosofia neste sentido, no tocante a visão masculina, transformou a mulher em um objeto, visto, portanto como criaturas irracionais, que necessitavam de subordinação masculina, dada a sua natureza, (TEDESCHI, 2012, p. 45).

No período anterior ao Renascimento, os preceitos pautados na desigualdade que se fundavam na inferioridade intelectual e cognitiva feminina, ainda se perpetuavam como herança da Antiguidade Clássica. Reafirmando o papel social e naturalmente inferior concedido a mulher, (GARCIA, 2011, p. 25).

Apesar da fase renascentista ser marcada pelos novos paradigmas humanistas, que apregoava fundamentalmente a autonomia, estes ideais não foram estendidos as mulheres. Entretanto por este período incitar o culto a inteligência, e por conseguinte a educação, abriu-se margem para a discussão em torno da natureza e os deveres dos sexos. Para este intenso debate que perdurou durante séculos, deu-se a nomenclatura de *Querelle de femmes*, que para muitas autoras pode ser considerada a “celular mater” do feminismo, (GARCIA, 2011, p. 26).

A primeira onda do feminismo, estrutura seus primeiros traços a partir do século XVII, com o início da modernidade, destacando seus efeitos com maior veemência nas décadas finais, do século. A doutrina feminista, através da máxima de equidade no tratamento entre os sexos e a

feminista, se percebe muito mais ampla. O principal intuito deste estudo, é alterar os parâmetros androcêntricos estabelecidos, para que assim estas não precisem se “elevantar a categoria dos homens”. O feminismo sustenta uma representação abrangente, em que visa afigurar mulheres de diferentes classes, etnias, idades e raças, prelecionando a imposição de um respeito a estas diferenças, e não a transformação dessas a partir das características masculinas, se percebendo sujeitas de direito que necessitam de amparo.

⁹ Explícita-se que, apesar da maior parte da doutrina de estudos feministas, anuir com a classificação, referente ao processo de desenvolvimento do movimento feminista, através das ondas, os marcos temporais variam dentre as autoras. Nesse sentido, esclarece-se que a divisão das ondas feministas utilizadas no presente trabalho, fora com base na obra *Breve História do Feminismo* (2011), da escritora Carla Cristina Garcia.

reestruturação do papel social feminino, começa o que se intitulou de “consciência crítica feminina”, trazendo à baila o questionamento da não inserção as mulheres nos lemas entabulados pela Revolução Francesa de 1789, de igualdade, liberdade e fraternidade, (COSTA; SARDENBERG, 2008, p.23 - 24).

A obra do filósofo Poulin de la Barre, é considerado como marco teórico do feminismo moderno. O texto que possuía o título de “*Sobre a igualdade entre os sexos*”, publicado em 1673, tem como sua temática principal o anseio pela igualdade entre os sexos, inaugurando assim uma nova fase do debate epistemológico, que saiu do campo de comparação entre os gêneros e partiu para o âmbito da igualdade lastreado no critério de racionalidade entre os gêneros, (GARCIA, 2011, p.38).

O marco da Revolução Francesa, foi igualmente notável a historicidade feminina, haja vista que estas neste período, assumiram um papel ativo nas reivindicações dos seus direitos, principalmente no tocante a liberdade e igualdade. Em meio a essa conjuntura que o feminismo se transforma em uma “ação política organizada”, assumindo um discurso particular das mulheres que ansiavam pelo respeito à especificidade da sua luta, (ALVES; PITANGUY, 1991, p.33).

Dentre tantas personagens imprescindíveis a luta pelos direitos femininos que marcaram esta parte importante da história, se faz se suma importância destacar Olympe de Gouge, escritora da *Declaração de Direito das Mulheres e Cidadãs*, no ano de 1791. Fora através desta declaração de Olympe, que se replicou e denunciou a negativa de direitos, principalmente políticos, as mulheres, alegando assim que os princípios universais da liberdade e igualdade apregoados na Declaração Universal de Direitos do Homem e do Cidadão (1789), em verdade não estava sendo respeitados no tocante a seara feminina, (GARCIA, 2011, p.43).

Em meio a este contexto, a primeira onda do feminismo dispõe, como seu maior legado, o prelúdio da superação da dinâmica de poder preconizada pelo patriarcalismo, – em que o masculino se sobrepunha ao feminino – fruindo-se do escopo argumentativo, pautado em elementos divinos e naturais, para justificar os preceitos defendidos. Dessa forma, fica esclarecido que toda esta sistemática deriva da uma construção social do papel atribuído as mulheres. Assim, ao mudar essa dinâmica de pensamento, com base nas aspirações feministas, se inseriu os pleitos na lógica dos direitos, (GARCIA, 2011, p.48).

No século XIX, o movimento feminista alcança amplitude social e interacional de extrema relevância, assumindo o movimento feminista aparece como movimento social de amplitude

internacional que assumiu uma identidade e caráter político organizado. Entretanto, é preciso ressaltar que além do feminismo outros grandes movimentos sociais surgiram, como resposta retaliativa a revolução industrial e ao capitalismo, (GARCIA, 2011, p.51).

No cerne do sistema de produção capitalista, que fora engendrado por revoluções e reivindicações sociais de maneira geral, nasce a perspectiva analítica da condição da mulher, como parte das relações de exploração na sociedade estratificada de classes, (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 40 - 41).

Em meio a este contexto, Friedrich Engels (1984, p. 70 - 71) traça um importante paralelo. Segundo o referido autor, é possível vislumbrar que, ao se analisar, o início dos conflitos de classes, bem como a opressão advinda desta relação, subsiste uma confluência, com a sujeição entabulada da mulher ao homem, preconizada pelo casamento monogâmico. Sendo assim, de acordo com estas premissas sustentadas pelo escritor, a propriedade privada e o casamento monogâmico, influenciaram de maneira contundente a exploração feminina, e com isso reafirmava a inferiorização delas.

A autora Heleieth Saffioti (1976, p. 19), coaduna com este pensamento, ao alegar que: “pode-se afirmar que as possibilidades de integração da mulher na sociedade variam em razão inversa do grau de desenvolvimento das forças produtivas.”, quando ponderada a exploração da mulher sob o viés do sistema de produção capitalista.

O movimento sufragista, por sua vez, emerge-se como marco inaugural da segunda onda do feminismo, que teve início nos Estados Unidos no ano de 1848, e no Brasil a partir da Constituinte de 1861. As principais indagações encetadas são: a luta por melhores condições de trabalho e o direito à cidadania. Essa demanda possui uma ressalva interessante, visto que fora um anseio que mobilizou mulheres de diversas classes sociais, além de ter perdurado m longo período, que se distinguiam de acordo com a história de seus países e seu desenvolvimento (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 42 - 48).

A proporção internacional, entabulada pelo movimento sufragista, perdurou-se durante 80 anos, levando cerca de 3 gerações para se alcançar o direito apreendido como principal, sendo este a cidadania feminina, através do voto. Tanto assim que a lei, a qual proporcionou as estadunidenses a exercerem este direito só entrou em vigor em 1920. Dentre as inúmeras vozes protagonistas da segunda onda do feminismo, destaca-se a filósofa e escritora inglesa, Harriet Taylor escreveu primeira petição requerendo a o voto feminino juntamente o deputado inglês,

quem também era seu marido, John Stuart Mill, o renomado autor da obra “A sujeição da mulher”. (GARCIA, 2011, p. 57 - 61)

Outro grande movimento social, que eclodiu no século XIX, ainda na segunda onda do feminismo, fora o socialismo. O movimento feminista também sofreu influências significativas deste. Inobstante o socialismo ter levado em conta a situação das mulheres, principalmente proletárias, ao se observar um futuro de acordo com seus parâmetros de sociedade ideal, este não é reconhecido como feminista. No bojo deste movimento destaca-se a “bolchevique e feminista” Alexandra Kollontai - que apesar dos seus ideais se aproximarem do que futuramente seria reconhecido como feminismo radical dos anos 70 - fora uma importante escritora e propagandista, a qual lutava em favor da classe operária e pela liberdade feminina. (GARCIA, 2011, p. 74)

Por fim chega-se a terceira onda do feminismo, que ressurgiu em meio a uma certa estagnação do movimento. Isto ocorre por um caráter multifatorial do período em que se deu o chamado entre guerras fora marcado pela decadência do feminismo, haja vista que muitas demandas do movimento terem sido acatadas, como fora o caso do sufrágio universal. Aliado a isto a taxa de natalidade vinha caindo desde o começo do século XX, atribuindo culpa as mulheres por se tornarem cada vez mais independentes. (GARCIA, 2011, p.78)

A obra “O Segundo Sexo” da escritora Simone de Beauvoir, instaurou a nova etapa feminista, ocasionando assim o ressurgimento do feminismo e sua epistemologia, (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 52). Em meio a desarticulação do movimento feminista, Beauvoir enceta seu estudo, assente no desenvolvimento psicológico da mulher e as condições que fora submetida ao longo da fase de socialização, indagando o que consiste “ser mulher”, bem como os reflexos que esta designação reverberava na vida destas, nas diversas esferas percebidas (BEAUVOIR, 1970, p.9).

Partindo-se dessas ponderações, colige-se que não existe essa premissa biológica de inferioridade da mulher ao homem. Em verdade, o que pode-se constatar - a partir da obra emblemática da renomada autora - é que esta conotação negativa atribuída ao sexo feminino, advém de uma construção social intensa, as quais os meios políticos e sociais reforçaram durante séculos, para que se pudesse validar o condicionamento delas aos homens, sem destituir os numerosos privilégios os quais estes gozavam.

Outro grande nome da terceira onda do feminismo, foi Betty Friedan, a sua obra marcante intitulada e “*A mística feminina*” de 1963. O enfoque principal da sua crítica feminista, permeia

o estímulo, através os meios de consumo, à manutenção do espaço da mulher restrito a atividades domésticas e enfoque na vida familiar, reforçando todos os estereótipos, até então combatidos, delimitando assim os anseios femininos, reduzindo-as novamente a seres que não possuem direito à vontades próprias, na tentativa de transforma essas ambições em não legítimos ou necessários, (FRIEDAN, 1971, p. 10 – 17).

Depreende-se, portanto, que a terceira onda do feminismo, teve como principal intuito refutar determinadas definições do “ser mulher”, sob um vértice crítico da classe econômica mais privilegiada, a qual pregava genericamente essa construção basicamente na diferença de sexo, deixando de defrontar com mais afinco, as questões de classe social e raça. Dessa forma, percebeu-se que, para além da opressão enfrentada em razão do sexo, determinadas mulheres por conta da sua condição econômica e/ou raça, faceavam a repressão de maneira mais incisiva, observando-se uma diferença latente, dentro do próprio movimento feminista e as diferenças existentes entres os próprios seres femininos, (SILVA, 2019, p. 18 – 19)¹⁰.

A autora Ângela Davis, publicou em 1981, – uma das obras mais marcante dessa vertente do feminismo interseccional – o livro “Mulher, Raça e Classe”. A temática central do livro, repercute em seu cerne, “a dinâmica da exclusão capitalista, tomando como nexos prioritários o racismo e o sexismo”, (BORGES, 2016, p. 4). A obra de Davis, foi de elementar importância, para compreender a necessidade de indagar as diversas nuances da opressão, principalmente na intersecção entre raça, classe e gênero, para que se possa de fato construir uma sociedade, baseada em um feminismo agregador o qual respeita suas diferenças internas, (RIBEIRO, 2016, p. 18).

Dessarte a breve linha do tempo explicitada, vislumbrou-se alguns notáveis acontecimentos que deram azo a fundamentais mudanças nos paradigmas de dominação. O feminismo pós moderno se depara com diferentes nuances em seu próprio seio, que será desenvolvido de acordo com as novas necessidades de cada seguimento do movimento, respeitando suas especificidades e novas demandas.

Assim, todos esses óbices impostas às mulheres, indubitavelmente refletiram de maneira direta no modo como estas foram recepcionadas, bem como se viram obrigadas a se comportar diante do mercado de trabalho. Deslinda-se, no ponto subsequente, compreender de que forma toda a

¹⁰ Elucida-se que, esta questão da interseccionalidade elencada pela epistemologia feminista, é discutida pelas autoras que abordam a temática, se não fariam parte de uma quarta onda feminista. Entretanto, por estarmos teoricamente vivenciando-a, não é um entendimento passivo.

sistemática patriarcal, contraposta pelo movimento feminista, influenciou no desenvolvimento da perspectiva trabalhista relacionada a premência dos anseios femininos.

2.2 A INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A historiografia feminina por muito tempo foi negada as mulheres, como fora brevemente explanado nos pontos anteriores. Todavia, para que se possa compreender quais os anseios da mulher moderna é premente a necessidade de esclarecer quais entraves, ainda na contemporaneidade, repercutem e obstam a evolução da mulher para o alcance dos seus objetivos.

Por conseguinte, a tomada de consciência do ser feminino diante da opressão relacionada ao sistema capitalista de produção exigiu das mulheres uma nova postura diante do novo modelo de produção. Além dessa modificação no campo econômico, esta trouxe como corolário dessa nova perspectiva o aspecto psicológico da mulher. (KOLONTAI, 2005, p.16)

Assim, é preciso analisar, os pontos que obstam a inserção, bem como as dificuldades de permanência das mulheres no ambiente laboral, como forma de atender as mudanças repercutidas na vida destas ao longo do tempo.

2.2.1 A construção do ser feminino no âmbito familiar

Faz-se mister destacar que o processo de socialização dos indivíduos, como fora mencionado anteriormente, possui uma contribuição de importância aviltante para a construção dos padrões de comportamento, os quais são reproduzidos pelas pessoas em uma dada sociedade.

Partindo dessa premissa, depreende-se que a socialização possui dois momentos: o primeiro é realizado diante do âmbito familiar permeado de entraves impostos pela dependência emocional, que resulta em uma repetição do padrão visto em meio a este contexto; o segundo momento parte-se justamente do primeiro contexto, só que neste a influência familiar se distancia em certa maneira, dando espaço para que contexto histórico-cultural exerça a sua influência na formação dos estigmas que serão reproduzidos por estes. (REIS; MAIA, 2009, p. 139).

Dessa forma, partindo-se de um viés crítico dessa conjuntura, é possível inferir que todo este estereótipo de gênero tem em sua gênese forte influência do seio familiar. É com base neste que se constrói as primeiras expectativas e concepções acerca do que cabe a cada um dos sexos e de que forma se pode atender a cada anseio pretendido por aqueles que se propõem a educar, de modo a estabelecer padrões às crianças no momento da construção do seu caráter. A partir dessas premissas de papéis sociais do gênero que se institui o berço do machismo e patriarcado, fazendo-se importante concluir que (BASTOS, 2018, P. 19):

Grande reflexo do paradigma de dominação masculina é a construção dos estereótipos de gênero, refletindo em verdadeiras generalizações do agir feminino e masculino, o que acaba por determinar as funções que cada um dos sexos realizará na sociedade. É preciso partir da premissa que a posição que cada gênero exerce em âmbito coletivo é produto do que se ensina ao mesmo, tanto nas relações familiares, quanto em convívio com a comunidade em ambientes escolares e/ou universitários.

As expectativas acerca dos papéis sociais, que serão protagonizado pelos indivíduos, portanto, tem seu cerne na criança, já que se atribui expectativas de ser desde a gravidez, as quais vão se consolidando ao longo do tempo e reverberando em uma educação pautada nas diferenças e desigualdades já preestabelecidas, consolidando as diferenças sociais entre o papel feminino e masculino em meio a esse contexto social. (REIS; MAIA, 2009, p.140).

É inevitável, se perceber, portanto que a família é uma instituição, no contexto da sociedade patriarcal, de papel fundamental na reprodução de estereótipos e arquétipos machistas.

Alda Facio e Lorena Fries (2005, p. 285) definem que, com base nas teorias feministas o instituto família é detentor de privilégio, no que tange a reprodução dos dogmas patriarcais, haja vista que este constrói um o ideário em torno da figura masculina, reafirmando incumbindo a este controle o econômico, sexual e reprodutivo dos membros que participam desta célula.

A religião, como dito, tem uma influência sob a instituição familiar de fundamental importância para construção dos papeis sociais assumidos pelos indivíduos. No mundo ocidental a religião judaico-cristã fora o alicerce principiológico da construção da sociedade. Esta por sua vez dissemina como um dos seus pilares, o axioma que determina o trabalho doméstico como sendo naturalmente instituído a mulher, tendo em vista a sua constituição biológica. (TEDESCHI, 2012, p.28)

A vista disso, conclui-se que a noção atribuída aos cuidados e afazeres oriundos do ambiente privado (doméstico), é uma atribuição inerente ao ser feminino, e por conseguinte um trabalho não remunerado, vez que advém de uma condição predeterminada pelo seu sexo, considerando-se como “não-produtivo”. (TEDESCHI, 2012, p.28)

A construção dos estereótipos sexuais, portanto, entabula no meio familiar, a divisão das responsabilidades instituídas a cada sexo. Para a mulher, devido à natureza biológica, teria que engravidar, educar as crianças e encarregar-se das tarefas inerentes do lar - fruto de toda esta ideologia narrada até então, que se baseia na visão patriarcal sedimentada pela construção social dos papéis dos gêneros - enquanto ao homem cabia prover economicamente a casa e o sustento da família (TEDESCHI, 2012, p.30)

Pierre Bourdieu (2010, p.37) pontua ainda que existe um trabalho psicossomático realizado nas crianças, mas que nas meninas é efetuado com maior intensidade. O trabalho de socialização exercido diante delas é permeado por imposição de limites, principalmente sob seus corpos, na maneira de agir que deveria ser contida, possuindo uma conduta ilibada, restringindo-a tanto moralmente, quanto no tocante ao seu corpo. Em contra partida, o processo de educação dos meninos, é permeado pela concepção de virilizá-lo, bem como rejeitar todas as características que porventura rememorasse o feminino.

A sistemática em torno da construção dos papéis sociais possui, assim uma repercussão na vida pratica os indivíduos, importante. Para muitos torna-se difícil entender como ainda na atualidade, modelos tão arcaicos de padrões de comportamento ainda reverberam.

Entretanto, é preciso se atentar ao fato que toda essa roupagem do machismo, ao longo do tempo fora fixando seus alicerces e moldando suas abordagens. As próprias brincadeiras e brinquedos, que são oferecidos as crianças imbricam ideologias de gênero, quando as meninas têm como utensílios domésticos e bonecas como principal fonte de diversão, não lhes sendo oferecidos brinquedos que sejam capazes de incentivar as habilidades intelectuais e senso de liderança, para que se possa deixar de restringir suas possibilidades profissionais. (COSTA; RODRIGUES; VANIN, 2011, p.41)

Todas essas preconceções de modelos de masculinidade e feminilidade, em que a mulher tem que se ater a posturas mais submissas, passivas e delicadas; e o homem um papel mais provedor de segurança, agressividade e altivez, fomentados nos âmbitos familiares, contribuem para o reforço do machismo.

Dessarte toda essa confluência de ideologias e dinâmica social, as relações sociais de sexo possuem uma base material, sendo está o trabalho. Os papéis atribuídos aos sexos são determinantes para a consolidação da sua posição em sociedade, traz um importante conseqüente lógico, sendo este o da divisão sexual do trabalho. (KERGOAT, 2009, p.67)

Depreende-se, assim, a magnitude dos impactos dessas disparidades nutridas pelo reforço de paradigmas machistas. É partindo dessa premissa que se consegue abstrair o quão gravosos são os dilemas enfrentados por mulheres diante do mercado de trabalho, tendo em vista o histórico de hierarquização social estabelecido entre os gêneros.

2.2.2 A inserção da mulher no mercado de trabalho

Com base neste contexto que se insurge a perspectiva do trabalho da mulher como um dos principais dilemas enfrentados pelo feminismo, haja vista que este grupo travou uma luta ferrenha para sua inserção no mercado, ocasionando-se tardiamente, sob moldes dignos.

É importante salientar que o androcentrismo, por muito tempo, objetivou apagar ou diminuir a história feminina, bem como suas contribuições para a sociedade. A relação de poder entre os gêneros, sempre concedeu poderes restritos as mulheres, pautando a justificativa na sua “inferioridade biológica”, (TEDESCHI, 2012, p.13).

O trabalho por ser uma seara que esta intrinsecamente ligada as relações de poder, também reverbera na temática patriarcalista, que por muito tempo tentou afastar das mulheres este direito.

Como bem aduz Losandro Antônio Tedeschi (2012, p.30) a divisão sexual do trabalho está inerentemente ligada aos papéis sociais designados aos homens e mulheres. Nesse caso, para os homens o trabalho é parte inerente da sua identidade, enquanto para as mulheres este seria em caráter temporário, tendo em conta que a sua real atribuição biológica estava liga ao trabalho doméstico e maternidade.

No século XIX, quando eclodiu o advento do capitalismo, este trouxe uma nova e paradoxal perspectiva para as mulheres, haja vista que se alterou sobremaneira as relações entre os sexos, principalmente no que tange ao âmbito produtivo. O novo sistema econômico, em que pese ter introduzido massivamente as mulheres ao mercado de trabalho - mais especificamente no setor industrial - o fizeram sob a justificativa não de estarem atendendo à um pleito delas, mas sim por estas se perceberem como uma mão de obra mais barata, e submissa do que a dos homens, (GARCIA, 2011, p.65).

Por conseguinte, dilucida-se que as mulheres inseridas no trabalho industrial foram as de camada social mais baixas, e não as ditas burguesas (economicamente abastadas). As mulheres

de classes hierarquicamente superiores, no referido período, permaneceram restritas ao âmbito doméstico, o que gerou uma crescente indignação por estarem sendo tratadas como propriedade dos homens, seja este na figura de pai ou marido (GARCIA, 2011, p.65).

Neste cenário, portanto, o protagonismo das mulheres operárias se despontou. Contudo, faz-se mister salientar que esta mulher trabalhadora, em verdade, nunca fora indiferente ao trabalho. É possível observar em independente da época, a contribuição desta com a sua força de trabalho, fosse para a subsistência da sua família ou para tentativa de criação de uma riqueza social. Exemplo disso, foi o período que antecedeu o capitalismo, e estas estavam presentes no labor dos campos, manufaturas, comércio, tecer, além de todo o trabalho doméstico. (SAFFIOTI; BONGIOVANI, 1976, p.17)

E neste esteio, portanto, que se pode observar por exemplo o nascimento da discriminação salarial, que reverbera até hoje no mercado e trabalho. No contexto passado a justificativa para tal acontecimento permeava a falta de qualificação da mão de obra feminina, além de explicar que a força de trabalho masculina que sobressaia em detrimento da feminina. (SAFFIOTI; BONGIOVANI, 1976, p.49)

Apesar de ter havido a inserção da mulher no mercado de trabalho como uma objeção a ótica da supremacia masculina, tal inclusão mostra-se, a partir de um viés transversal um reforço das diferenças sexuais no ambiente laboral. Transpondo-se, assim como ponto determinante para o fomento e sustentação da ideologia de inferiorização natural da mulher. Observa-se, nessa égide, que os responsáveis por delimitar estes postos de trabalho, como adequados as mesmas, seriam o sexo masculino (DANTAS, CISNE, 2017).

Os demais óbices pelos quais as mulheres são subordinadas traduzem-se a partir de inúmeras ordens, de modo a penetrar um determinado contexto sociocultural. Uma das principais características que compõe o bojo dos entraves ao desenvolvimento do labor feminino, por exemplo, é no tocante à dupla jornada, que muitas vezes se mostra, em verdade, sendo uma tripla jornada. Muitas mulheres estão sujeitas à tal situação, a qual, mais uma vez, se perfaz dentro de uma conjuntura patriarcal. É possível, portanto, se denotar do referido contexto (BASTOS, 2018, p.25):

Ou seja, contabilizando o trabalho remunerado e o prestado dentro de sua própria residência, as mulheres laboram cerca de 4 horas a mais que os homens a cada semana, o que conseqüentemente corrobora para o seu cansaço e desgaste, precisando optar por apenas um papel. Outro fator que incide como obstáculo ao trabalho feminino é o caráter descontínuo da sua prestação de serviço. Isso decorre do próprio processo pelo qual passa a mulher na maternidade, principalmente nos primeiros anos de vida dos seus filhos, que necessitam de atenção especial. O absentismo também é exemplo

desse labor descontínuo, visto que é mais comum à mulher faltar ao labor por conta de encargos familiares.

Mais uma vez, se faz necessária de ser suscitada a crítica acerca da repercussão das diferenças de classes, na referida contenda. Os preceitos capitalistas estabelecem nítida ligação entre a diferença no tratamento entre mulheres com rendas distintas, o que só enaltece a estrutura de inferiorização do trabalho feminino, ocorrendo uma precarização ainda maior ao labor exercido por estas de classes menos abastadas.

A nomenclatura de “feminilização do trabalho” possui uma conotação pejorativa, se transpondo a uma realidade que, mesmo na contemporaneidade, ainda em muito se faz presente. Nesse sentido, Maressa Dantas e Mirla Cisne (2017, p.76) aduzem de forma esclarecedora:

A feminização do trabalho, apreendida sob uma análise crítica da divisão sexual do trabalho, implica em determinações relevantes para a produção e reprodução do capital, tanto na esfera pública, quanto privada. Na esfera privada pela utilização/responsabilização da mulher pela garantia, em grande medida, da reprodução social que possibilita a força de trabalho estar em condições de garantir a produção social. Na pública, pela desvalorização, subordinação e exploração intensificada, que se expressam nos baixos salários e na precarização do trabalho feminino.

O principal setor que corrobora para que este sistema patriarcal permaneça vigendo é o trabalhista, sendo aliado diretamente ao seguimento econômico. Estes fomentam as engrenagens que, por consequência, retroalimentam esse sistema de dominação. Os salários inferiores e condições sub-humanas de labor, desencadeiam um movimento de incremento das atividades executadas diante da informalidade, fragilização e depreciação ainda maior do papel social feminino nos referidos ambientes (BASTOS, 2017, P. 18).

Em sendo assim, é de suma importância analisar a inserção da mulher no mercado de trabalho aliada à questão do capital, tendo em vista que se exarou, deste pretexto, o exercício do seu maior objetivo, sendo este a obtenção de lucro.

Nesta perspectiva Maressa Dantas e Mirla Cisne (2017 p.77) destaca que, no tocante ao trabalho feminino e todas as transformações ocorridas ao longo da história dessa divisão sexual do trabalho, resultaram em uma gradual debilidade nas condições de trabalho desta.

Assim, a autora alerta que o incentivo a inserção massiva das mulheres no mercado de trabalho, se perfaz paradoxal, para a epistemologia feminista, vez que se mascara de um avanço para estas, tendo em vista que tinham como anseio esta conquista. Entretanto os moldes que se engendram estes acontecimentos, se mostram imbrincados de dogmas machistas que repercutem e fomentam a inferioridade feminina, atribuindo-lhes dessa forma mais responsabilidades e menos direitos do estas fazem jus.

Desse modo colige-se que as mulheres - umas possuindo mais entraves do que outras, dadas as suas condições socioeconômicas – passaram por uma política de opressão ferrenha, para que pudesse conquistar seu espaço no mercado de trabalho. Entretanto a luta por direitos e condições equânimes de trabalho em relação aos homens, ainda se mostra palpitante.

2.3 A MULHER TRABALHADORA NA ATUALIDADE E O MERCADO DE TRABALHO

O lócus reservado a mulher na contemporaneidade, apesar dos seus inúmeros avanços, ainda encontra entraves o seu desenvolvimento, principalmente no que tange ao mercado de trabalho. Isso significa dizer que a mulher conseguiu progredir do âmbito privado para o público, com ressalvas significativas.

É preciso destacar que ainda no século XXI a violência de gênero, assim como o sexismo são preceitos que ressoam suas consequências, tanto na esfera trabalhista como na educacional, política e econômica. Assim o feminismo como epistemologia atuante afinca seus esforços para reforçar a luta pela liberdade e equidade de tratamento entre os gêneros, se mostrando uma perturbação hodierna (GARCIA, 2011, p.95 - 96).

Demonstra-se premente a necessidade, de compreender sob quais desafios a mulher trabalhadora da contemporaneidade esta enfrentando, bem como analisar o comportamento do direito diante dessa insurgência.

2.3.1 As conquistas femininas a nível mundial

A temática acerca da evolução dos direitos do trabalho da mulher, é cara ao feminismo, haja vista que este não encontra um consenso em todas as regiões do mundo. Como fora bem explicitado, no presente trabalho, a confluência de acontecimentos, econômicos, políticos e culturais, afetam sobremaneira a forma como se prospera na referida matéria.

Apesar das inúmeras diferenças e especificidades dos anseios das mulheres quando se pensa na perspectiva cultural e social, é possível, e preciso, estabelecer de que forma se deu a evolução histórica das conquistas femininas a nível mundial, para que se compreenda os moldes que o Brasil absorveu e refletiu na sua legislação essas mudanças.

A Revolução Francesa foi um marco no campo dos direitos fundamentais da liberdade, igualdade e fraternidade, os quais eram seu lema. Apesar da luta por estes direitos, o modelo androcêntrico que vigia na época, não contemplou as mulheres. Dessa forma, estas continuaram sendo subjugadas sob o manto do paradigma da inferioridade feminina. (BARROS, 2008, p.70)

Assim como bem aduz Alice Monteio de Barros (2008, p. 71), é perceptível que em cruciais momentos da história, pela conquista e direitos, a mulher fora excluída, acarretando assim um retardamento desta ao acesso a cidadania plena. É importante ressaltar que esse conceito de cidadania sofreu modificações no que tange a sua abrangência, pois atualmente esta abarca não só a seara político, como também a cultural, social e econômica.

O direito ao voto na visão popular, entretanto é o sinônimo de cidadania (BARROS, 2008, p. 71). Por este direito carregar em si uma significativa importância que o movimento sufragista fora tão marcante na historiografia feminista. Com a obtenção do direito ao voto pelas mulheres no ano de 1918 na Inglaterra, houve uma repercussão direta na obtenção dos direitos civis das mulheres como um todo, haja vista que o êxito na consagração do direito ao voto, estimulou ainda mais as mulheres para luta dos demais direitos, (GARCIA, 2011, p. 57 - 78).

Carla Cristina Garcia (2011), chama atenção, outro grande marco relevante para conquista de direito das mulheres. A assunção na perspectiva internacional do feminismo, no qual a partir deste os direitos femininos assumiram um status de direito internacional. O feminismo institucional, que se deu no entre guerras inaugurou uma nova etapa da luta pelos direitos femininos através do Informe Mundial sobre o Status da Mulher, elaborado pelas Nações Unidas.

A década de 60, trouxe uma atroz mudança na concepção da sociedade patriarcal, alterando um dos seus dogmas mais antigos, sendo este o controle sobre o corpo feminino. A referida década é marca pela revolução dos paradigmas sexuais, considerando-se a invenção do método contraceptivo da pílula anticoncepcional. Esta inovadora descoberta obteve um significativo reflexo social no tocante a libertação sexual das mulheres bem como na sua liberdade de escolhas em torno dos seus destinos. (WOLFF, 2016, p.1)

Dessarte todas essas inúmeras conquistas femininas com o passar dos anos, o feminismo ainda se preconiza hodierno e necessário no cotidiano das mulheres modernas. A pauta do feminismo contemporâneo, perpassa ainda pelo direito à liberdade na definição da identidade feminina, sem que a cultura patriarcal e androcêntrica a faça, e se sobreponha, (GARCIA, 2011, p. 95).

A imprescindibilidade de se abordar as questões referentes as diferenças de gêneros, no âmbito laboral, por conseguinte são constatadas, quando se analisa o relatório “Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe” produzido pela OIT (Organização Interacional do Trabalho), publicado em 2019. Neste relatório verificou-se que, dentre as pessoas nascida a partir do ano de 1990, 40% das mulheres possuem nível superior, em contrapartida a 25% dos homens, que alcançam esse nível de educação. Entretanto, em que pese as mulheres se mostrarem mais qualificadas a nível educacional, a cada cinco trabalhadores, identificados na América Latina e Caribe, pouco mais de três são homens, sendo assim a participação laboral feminina ainda mostra-se abaixo da feminina, (OIT, 2019, p. 15 – 20).

Ainda segundo o referido relatório, quando se afere sob o prisma de cada hora trabalhada, as mulheres latino-americanas e caribenhas recebem, 17% menos do que os homens com mesma idade, nível educacional, tipo de trabalho, entre outros fatores, reafirmando a divisão sexual do trabalho. Para além do quesito salarial, persistem ainda os estereótipos culturais, em que determinados postos de trabalho, são destinados as mulheres (como o labor em âmbito doméstico) e homens (na mineração). Sendo assim, apesar das mulheres estarem ascendendo ao mercado de trabalho, na maior parte das vezes ocupam os postos trabalho a tempo parcial, informalidade, emprego esporádico (apenas alguns meses do ano) e trabalho autômato, percebendo uma renda instável e muitas vezes inferior, (OIT, 2019, p. 11).

Outro importante fator que corrobora para que essa desigualdade se reafirme, e relaciona ao desempenho dos afazeres domésticos. Segundo o estudo anteriormente citado, as mulheres ainda são responsáveis por 80% dos trabalhos domésticos, quando se comparada aos homens, isso, portanto, assoma-se como mais um fator que dificulta sobremaneira a colocação feminina efetiva no mercado de trabalho¹¹, (OIT, 2019, p. 12).

Pautando-se nessa latente e persistes desigualdade, bem como se preocupando coma estagnação das conquistas femininas, que a ONU Mulheres - a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres - criou o movimento ElesPorElas (HeForShe) em 20 de setembro de 2014. O fito dessa mobilização preconiza uma abordagem inclusiva, na qual busca se busca destacar a importância da figura masculina, exercendo um

¹¹ Apurou-se, ainda, com base no referido relatório que a taxa de participação das mulheres latino-americanas no mercado de trabalho no ano de 2017 fora de 50,3%, enquanto a taxa de participação dos homens fora de 75%. Os dados divulgados referentes ao Brasil, verificam que a taxa de participação das trabalhadoras é de 52,3%, em contrapartida a taxa de participação masculina é de 72%. (OIT, 2019, p. 112 e 184)

papel ativo na remodelação estrutural da sociedade, que de fato promova um equilíbrio no tratamento das diferenças dos gêneros, (ONU, 2016, p.1).

O movimento ElesPorElas (HeForShe), roga pela participação dos homens e meninos, na assunção de um papel social, que corrobore como parceiros ativo na promoção da igualdade de gênero, que beneficiará toda a humanidade, (ONU, 2016, p.1). Haja vista que, quando se verifica a forte correlação entre as disparidades de gênero de um país e seu desempenho econômico, se comprova que essa desigualdade perpetrada, se interpõe como um dos fatores de entrave ao pleno desenvolvimento socioeconômico dos países, (ONU, 2015, p. 2).

A prova empírica de que o papel do homem deve ser suscitado como notável a ser considerado, permeia, por exemplo, a questão das licenças parentais. No ano de 1974 a Suécia, foi o primeiro país a conglobar as licenças atribuídas aos pais (maternidade e paternidade), passando a ser considerado um direito familiar, e não apenas do pai ou da mãe. Embora ainda se perceba diferenças entre homens e mulheres, esse modelo impõe responsabilização dos pais, proporcionando um efeito simbólico importante, além de modificar o sistema trabalhista de licenças, (SILVA, 2018, p.235).

Tendo em vista toda a luta histórica travada pelas mulheres, ao longo dos séculos, em busca da redução de tamanhas disparidades, é inegável que em muito se conseguiu progredir na proteção delas através dos direitos. Todavia, em contrapartida a tal fato ainda existem consequências, que necessitam ser reavaliadas e modificadas.

No caso do Brasil todas essas repercussões socioculturais ocorridas, também tiveram grande influência na construção do seu arcabouço normativo e cultural acerca do trabalho e da vida das mulheres, nesta senda o presente trabalho visa explorar sob quais moldes isto ocorrera.

2.3.2 A mulher trabalhadora no Brasil

O direito brasileiro, no que toca a problemática da mulher e sua atuação no mercado de trabalho, em muito se compatibiliza com todos os pontos até então apresentados, no trabalho em comento. A legislação pátria, buscou estreitar relações a partir dos tratados internacionais, aos quais se faz signatário, bem como com a Carta Magna por meio dos seus diplomas normativos, os quais versam especificamente sobre os ditames trabalhistas.

Preliminarmente, se faz elementar, uma breve incursão à retrospectiva histórica, relacionada aos moldes, o qual o Estado brasileiro fora fundado. O celebre escritor e antropólogo, Gilberto Freyre (2003, p. 36 - 37), na obra “*Casa-grande & senzala*”, explicita as principais influências, da formação político e institucional que o Brasil se instituiu. O primeiro pilar alvoreceu esta sociedade, se fundamentou através do sistema escravocrata e de produção monocultura latifundiária; o segundo, fora o patriarcalismo como modelo de família tradicional (que instituía uma grave opressão sobre os corpos, principalmente, negros e das mulheres), e em terceiro, a religião católica, com seus cismas que fomentavam toda a sistemática de valores estabelecidas como convencionais. Esse sistema de casas-grandes e senzalas, engendrou a construção da sociedade brasileira, e refletem consequências ainda na contemporaneidade, principalmente quando ponderada sobre o prisma do trabalho feminino.

É cediço que a história da mulher brasileira, como protagonista de importantes marcos civilizatórios, por muito tempo fora obscurecida. Os registros acerca da participação as mulheres no período do Brasil colônia, são ínfimos, momento este em que a maior parte dessa população feminina era composta por mulheres categoricamente invisibilizadas, sendo estas as “negras índias e brancas prostitutas”. A figura feminina só começa a surgir nos registros, a partir da chegada da Família Real no Brasil, (TELES, 1999, p. 12).

Em sendo assim, quando se vislumbra o movimento feminista brasileiro, este se deslinda e repercute de maneira, a respeitar as peculiaridades sobre as quais está sociedade se constituiu. Ao se perscrutar sobre a o labor da empregada doméstica, e sua tardia regulamentação, é possível inferir como uma herança “modelo sócio-histórico patriarcal e escravocrata”, principalmente quando se percebe que este trabalho no Brasil é executado majoritariamente por mulheres negras, robustecendo profundamente uma desigual latente, (MELO; SOARES; BANDEIRA, 2017, p. 65).

O progresso do feminismo no Brasil, destacou-se como marco histórico assente ao movimento que defendia o direito ao voto feminino, denominada de as sufragistas. Em que pese, essa associação de mulheres fora suscitada, tencionando um direito específico, em verdade acabou por encetar uma inquietação sobre o direito à cidadania, de maneira abrangente, uma vez que as mulheres, se quer, eram consideradas sujeitos de direito.

A luta pelo sufrágio universal reverberou suas consequências no Brasil de maneira tardia, quando comparada aos países precursores da luta, entretanto se fez presente. Bertha Lutz, foi a mulher responsável por entoar, por meio do movimento feminista brasileiro a intensa campanha em torno da obtenção do sufrágio feminino, buscando assim, mais uma vitória que corroborasse

com a extinção, das distinções em relação aos sexos existente. Com a promulgação da Constituição de 1934, que vale ressaltar contou com a participação de duas mulheres para sua elaboração, se instituiu o sufrágio feminino, (SAFFIOTI, 1976, p. 152 e 153).

A autora Heleieth Saffioti (1976, p. 153), destaca também que o relevante papel do feminismo liderado por Bertha Lutz, apesar de não ter sido portador de uma adesão maciça, demonstrou-se sobremaneira portentoso, no tocante à percepção da tomada de consciência por parte das mulheres, sobre o modo como a subjugação masculina, e todos os seus aspectos diretos e indireto que refletiam, e as afetava sobremodo.

Com o prelúdio do século XX, o afincado desempenhado para o alcance de uma liberdade de informação, tornou-se uma premissa habitual para aqueles que possuíam como intuito, a proposição de mudanças no sistema político, bem como na estratificação social imposta que imperava na sociedade brasileira, (PINTO, 2003, p.28).

As greves operárias ocasionadas nas primeiras décadas, deste novo século, conferiram legitimidade ao debate da exploração dos trabalhadores, engendrada pelo sistema capitalista de produção. As condições femininas neste cenário se proliferaram, permitindo que o ideário feministas encetasse o questionamento, de que ao se observar a perspectiva da mulher, a opressão deferida contra elas, não derivava somente das relações do capital, mas também se desenvolviam fundadas nas relações de gênero. (PINTO, 2003, p. 33 - 34).

Após essa revolução no processo industrial, e com a conquista do voto feminino, o movimento sufragista perde força, entretanto o movimento das mulheres trabalhadoras persistiu no pleito por mudanças normativas, que atendessem minimamente as suas aspirações. Dentre essa proteção, houve a redução da jornada de trabalho feminina - que chegava a 16 horas, enquanto era de 10 a 12 horas -, além de instituir a proibição de trabalho noturno para mulheres e menores, (TELES, 1999, p. 13)

Com a entrada em vigor do Estado Novo, período em que vigorou a ditadura de Getúlio Vargas, os movimentos feministas perdem força na defesa de suas especificidades, voltando-se seus esforços para a restituição da democracia. Somente a partir do ano de 1975, que se retoma com mais tenacidade o movimento de mulheres em prol de estudos e campanhas de mobilização para a promoção dos seus direitos, (TELES, 1999, p. 14).

Conquanto a essa evolução do feminismo no Brasil e a consolidação dele, percebe-se tantas outras problemáticas tangenciam, a vida da mulher trabalhadora. Consubstanciado a tais fatos a mulher da contemporaneidade, mesmo em meio a tantos avanços, percebeu necessitada em

atender novos anseios propostos pelo no contexto social a qual fora inserida. Assim adveio a Carta Magna de 1988, denominada de constituição cidadã, assegurou uma serie de direitos coletivos/individuais e garantias fundamentais.

A Constituição Federal de 1988 foi protagonista de importantes inovações acerca da temática da ordem democrática. Entretanto, para além desse pilar, pode-se destacar o fundamental papel feminino, no tocante à Constituinte, que se chamou de “*lobby do batom*”. O referido grupo era composto por mulheres que buscavam uma efetiva compatibilização dos direitos femininos com a dita “Constituição Cidadã”, como fora apelidada. (BARRETO, 2007, p.4).

O papel do movimento feminista na produção da nova Constituição, com voz ativa, foi de suma importância para que houvesse uma maior efetivação no tocante aos direitos femininos equiparados aos masculinos, uma vez que a previsão do tratamento igualitário já fora trazida em outras constituições. Entretanto, a sua efetivação nunca fora posta em prática, haja vista que não houve um tratamento diferenciado às mulheres que necessitam disso, se fazendo necessária a real instituição do direito à igualdade não só formal, como também no seu aspecto material. (BARRETO, 2007 p.5).

Sendo assim, o tratamento diferenciado perante os diversos diplomas normativos preconizados, e não discriminatórios se perfazem de suma importância para a promulgação posterior a Carta Magna, bem como modificações no ordenamento jurídico brasileiro, que coadunem com os princípios basilares do direito atuais.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, desde a sua instituição no ano de 1946, não trouxe uma inovação propriamente dita no que pertine o labor feminino. Em verdade, o que ela efetuou foi uma compilação das legislações esparsas que tratavam sobre o tema. Todavia, desde a sua entrada em vigor até a Constituição Federal, é possível se visualizar uma crescente no que tange a proteção do direito das mulheres, mas foi somente a partir da promulgação da Carta Magna que, de fato, se viu um movimento para mudanças efetivas em uma conjuntura geral dos diplomas que circundavam o tema (BRITO, 2017, P. 21).

Ainda sobre as conquistas femininas, se faz importante salientar e elencar algumas dessas que foram de demasiada importância, como a conquista das mulheres, em 1989 com a revogação da lei que preceituava a autorização marital ou paterna no contrato de emprego feminino; no ano de 1995, a proibição dos exames de esterilização para efeitos de admissionais ou de permanência da mulher no emprego; com a CLT e seus artigos que versam sobre a equiparação dos preceitos que são aduzidos em relação ao trabalho masculino, também são aplicados ao

feminino. Assim, é possível verificar todo um reforço a compatibilização das leis do trabalho com os preceitos protecionistas trazidos pela lei maior brasileira, (BRITO, 2017, p. 24 e 25).

Apesar dos diplomas normativos brasileiros, no que tocam os direitos trabalhistas, estarem avançando, no que diz respeito a compatibilização destes com a contendas dos gêneros, é possível se observar que ainda existem uma serie de disparidades e incongruências a serem reparadas.

A OIT por meio do relatório “Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe”, que no ano de 2018 no Brasil, com relação ao tempo médio dedicado ao trabalho doméstico e cuidados não remunerados durante a semana em casa, por sexo (horas e porcentagem). Enquanto a mulher gasta 25,3 horas por semana (o que equivale a 71,4%), os homens gastam 10,1 horas (equivalendo a 28,6%), (OIT, 2019, p. 105).

Dentre as consequencias diretamente relacionadas a esta desigualdade na consecução de tarefas domésticas entre os gêneros, tem-se uma menor participação feminina no mercado de trabalho, haja vista que a dupla jornada executada sobrecarrega, impondo mais um obstaculo para a inserção equanime delas, nesse ambiente laboral.

Outro exemplo, empírico, do legado das politicas patriarcalistas, perpassa o periodo de licença a maternidade. Apesar da Constituição Federal de 1988, assegurar no seu art. 7º, XVIII, licença maternidade remunerada de 120 dias, sem qualquer na relação de emprego, bem como um periodo estabilitario, de 5 meses após o parto a vedação da empresa demitir essa empregada, não se percebe suficiente para garantir a manutenção a longo prazo dessas mulheres no mercado formal de trabalho. (MACHADO; PINHO NETO, 2016, p.3)

A conclusão explicitada, parte-se da pesquisa realizada por Valdemar Pinheiro Neto e Cecilia Machado (2016, p. 3 - 14), em que observaram mulheres que tiraram licença maternidade dentro do periodo compreendido entre 2009 e 2012. Os resultados constatar qe apenas a licença maternidade concedida pela norma brasileira, não é suficiente na retenças das mulheres ao seus empregos, em que pese as polítcas de prorrogação das licenças assegurar durante alguns meses após o termino da licença, o emprego dessas mulheres.

Dessa forma, com base na legislação vigente, se percebe, ainda na contemporaneidade, a necessidade da proposição de discussões, que visem estabelecer atenção justas as demandas femininas. Nos tópicos subsequentes o presente trabalho propõe-se a analisar criticamente o

cenário brasileiro atual de políticas afirmativas dos direitos femininos, através das leis em concreto no que toca a seara trabalhista.

3 DIREITO DO TRABALHO FEMININO: UMA ANÁLISE ANTERIOR À REFORMA TRABALHISTA

Após expor um breve apanhado histórico dos moldes sob os quais os dogmas patriarcais foram instituídos, bem como todo o percurso que o feminismo traçou para que se alcançasse os avanços percebidos nas legislações atuais, por todo o mundo, parte-se neste ponto para análise específica da temática referente ao trabalho da mulher.

Como sobressaltado no capítulo anterior, as mulheres passaram por inúmeros obstáculos para a construção do seu papel diante da sociedade, principalmente no tocante ao seu trabalho. Os estereótipos em torno da figura feminina sempre foram pautados em uma mística nutrida por uma inferioridade “naturalmente” feminina, em detrimento de uma superioridade natural masculina.

Essas roupagens assumidas, por ambos os sexos, durante séculos repercutiram diretamente na seara trabalhista. A divisão sexual do trabalho foi um tema que logo se sobressaiu quando encetou a crítica em relação à assunção de papéis pautados na perspectiva de gênero.

Nesta senda, o caminho percorrido pelas mulheres trabalhadoras no Brasil possui sua evolução própria, que em muito se pautou nas influências exteriores, mas também possuiu a suas protagonistas nacionais, com base nas peculiaridades referente a este país.

A Constituição de 1988 é conhecida pelo signo de Carta Magna cidadã, sendo assim, a promoção de direitos e garantias individuais, bem como coletivas, ganhou grande apelo na referida conjuntura social que a promulgou. Nesse espectro de promoção de direitos, a diferença de gênero também fora remodelada aos novos parâmetros constitucionais, sendo percebido em verdade como um “sobre-princípio” que além de interpretar as normas vigentes, orientam a produção legislativa infraconstitucional, (CALIL, 2007, p.45).

Vislumbra-se, então, as adaptações realizadas na seara trabalhistas em detrimento dos novos ditames Constitucionais, bem como todas as demais áreas do Direito, fazendo-se mister esclarecer, como bem aduz Cristiane Lopes (2006, p. 408), que o direito possui a função transformadora e mantenedora das estruturas sociais, dessa forma para que este não perca sua legitimidade, faz-se necessário que este acompanhe a dinâmica mudança da sociedade e seus padrões de comportamento.

Percebe-se assim que, o descompasso das legislações em relação as mudanças sociais, impacta

diretamente na sua aplicabilidade. É premente a necessidade da ressignificação dos institutos do direito, dentro das possibilidades viáveis, para que realmente se faça efetiva as suas normas.

A autora ainda menciona outro aspecto pertinente a ser observado, no tocante a proteção abrangida na legislação trabalhista, com relação ao trabalho feminino. Vez que sob o pretexto da referida proteção, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em muito restringiu o modo como essas mulheres trabalhadoras deveriam estar presentes no ambiente laboral, além de estabelecer sempre maiores empecilhos ao sexo feminino para a execução e permanência em seu trabalho. Por conseguinte, as disparidades abrangidas pelos gêneros em muito se perpetuaram, sedimentando e reafirmando paradigmas patriarcais, aos quais o movimento feminista e todas as mulheres lutam diariamente para superar, (LOPES, 2006, p. 417).

Apesar, portanto, da constante ânsia por evolução dos direitos femininos frente ao campo laboral, é possível perceber que ainda hoje nas principais temáticas que tangenciam este tema, existem pontos a serem abordados e discutidos com relação a sua pertinência e manutenção no trato inconsciente do legislador.

As repercussões dos pontos aqui mencionados serão explorados e pormenorizados nos tópicos subsequentes, a fim de que se faça cognoscível o contexto da CLT pré-reforma trabalhista e, posteriormente, sob quais moldes se instituiu tais diplomas normativos, bem como quais as vicissitudes que repercutiram pós-reforma, correlacionando o ainda presente paradigma de dominação.

3.1 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO QUE TANGE AO TRABALHO FEMININO

O Estado Democrático de Direito tem correlação direta com a emancipação feminina no tocante as suas liberdades individuais. O desenvolvimento sociocultural de uma sociedade é visivelmente mais progressivo em locais que a emancipação feminina se desenvolveu de maneira mais contundente, sem tantas restrições, (CALIL, 2007, p. 97).

É sob a égide dessa cara independência feminina que se faz necessário compreender o caminho percorrido por essas mulheres, para que suas vozes se fizessem ouvidas. Sendo assim, a percepção histórica dos movimentos sociais, bem como o transcurso desses, impulsionaram a necessidade de um reordenamento da lógica difundida, até então majoritariamente patriarcal,

para uma perspectiva mais feminista, em que se busca uma reparação histórica da omissão do papel da mulher e dos seus direitos subjugados.

Nesse ponto, busca-se, portanto, perceber o processo de desconstrução da ótica puramente patriarcal, trazendo uma visão feminista ao estudo e pautando-se a partir de referenciais, de modo a englobar tanto a vertente internacional, como a nacional. Assim, é possível o entendimento da forma em que os direitos e políticas se perfizeram como mecanismos modificadores de paradigmas.

3.1.1 As principais Convenções internacionais sobre o tema

Não obstante a tudo que fora exposto até então, para que se possa realizar uma análise crítico reflexiva do sujeito de direito feminino, se faz necessário perceber sob quais bases este se constituiu em uma perspectiva internacional e de que forma as estruturas basilares desses direitos se perfizeram arraigadas.

Neste sentido, inicialmente insta-se contextualizar que os Direitos Humanos se consolidaram de fato após a Segunda Guerra Mundial. Antes disso, porém, o Direito Internacional já se fazia presente na relação entre alguns estados no mundo, prova empírica disto foram os inúmeros tratados propostos, como no caso do Tratado de Versalhes e grandes organizações mundiais, a exemplo da OIT (Organização Internacional do Trabalho), (ALMEIDA, 2014, p. 99).

Ocorre que existe um marco histórico anterior, de suma importância a ser observado, sob o prisma da perspectiva feminina. Em 1791, fora publicado um dos documentos que representa o cerne do direito internacional, sendo este a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão. Entretanto, como próprio título aduz, o referido diploma se fez sob o manto da proteção masculina, sendo este o destinatário direto, não se fazendo presente em nenhum momento a figura da mulher como sujeito de direito das referidas premissas abarcadas até então, (BASTOS, 2018, p. 13).

Em meio a esta conjuntura, mostra-se premente a luta protagonizada pelos movimentos feministas, uma vez que nos documentos promulgados acerca dos Direitos Humanos do Homem, não se observou a efetiva promoção da paridade no tratamento entre homens e mulheres. Vale ressaltar, ainda, que não se estabeleceu as diferenças que existem em demasia no tocante a estes atores.

Sendo assim, o primeiro documento à nível internacional que pode ser destacado como representante efetivo dos direitos femininos é a “Declaração de Direito das Mulheres”, o primeiro documento da Revolução Francesa a citar, de forma singela e prematura, a paridade de direitos entre os gêneros. Essa declaração foi escrita por Olympe de Gouge, que o fez como uma crítica à Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, uma vez que nesse cenário as mulheres não possuíam direitos básicos como de votar, ou ter acesso a instituições públicas. (UNIVERSIDADE LIVRE FEMINISTA, 2020, p. 5).

Percebe-se, assim, que o anseio pela regulamentação de direitos equânimes entre homens e mulheres, é algo que se perdura ao longo da história da sociedade, tendo sido muito obstaculizada e ofuscada na narrativa historiográfica tradicional. A luta, portanto, para que as demandas femininas fossem eivadas de credibilidade, se mostravam persistente, em meio a tamanha omissão.

Nesse timbre, a temática referente ao trabalho feminino, segue o mesmo baluarte no tocante ao estereótipo sexistas, que se perpez na justificativa da superioridade natural masculina em detrimento da feminina, pautando-se nesse contexto também a relação existe no âmbito laboral.

A Organização Internacional do Trabalho, anteriormente citada, fora fundada em 1919 e se deu frente à conjuntura dos entraves no desenvolvimento de políticas acerca das relações de trabalho, como um instrumento de profusa importância na administração dos conflitos advindos dessa esfera do direito. Dessa forma, a referida organização possui como fito primordial a promoção da justiça social, estabelecendo normas internacionais do trabalho, bem como fiscalizando a sua aplicação, por meio das convenções e recomendações, que se transcrevem como tratados internacionais ou orientações, nos quais os países signatários incorporam as deliberações editadas as suas legislações pátrias, (OIT, 2011, p. 1).

Frise-se como bem aduz Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 103) o contexto sob o qual se deu a criação da OIT inaugura uma nova fase ao direito do trabalho, na qual o referido ramo arroga-se de autonomia, bem como alvorece o que se denominou de constitucionalização do direito do trabalho. As sociedades democráticas ocidentais, neste período, sob essa nova égide, institucionaliza esse direito, fazendo com que tanto as legislações autônomas como as heterônomas trabalhistas, que buscavam trazer padrões mais humanitários e condizentes com a saúde do trabalhador, fossem ratificadas pelo ordenamento jurídico dos respectivos países, que possuíssem constituições compatíveis a tais princípios.

Essa fase enceta um novo estandarte escudado pelo direito do trabalho internacional, o qual reproduz mudanças significativas na regulamentação da matéria no que tange a sua perspectiva global. O conceito de trabalho decente, embora só tenha sido institucionalizado em 1998 pela OIT, coaduna com os princípios elencados como fundamentais desde a sua criação. A remuneração congruente ao trabalho realizado, a segurança e respeito as liberdades na execução deste, bem como a equidade, buscam assegurar o bem-estar efetivo dos trabalhadores, (OIT, 2011, p. 1).

Em meio a esse cenário internacional, perquirindo acerca do trabalho feminino e suas especificidades, o princípio a equidade se mostra de fundamental importância para que a mulher seja observada como sujeito de direito, que carece de fomento para a elaboração de políticas públicas e normas que a amparem, e expurguem a discriminação advinda das relações de gênero, no âmbito do direito do trabalho.

A OIT, diante desta diferenciação elencada na maior parte do mundo com relação ao tratamento da mulher na seara laboral, desenvolveu suas convenções e recomendações, de modo a atender as disparidades observadas. Percebe-se, entretanto, que essa se realizou de maneira distinta, no interstício de tempo da sua formação, até o ano de 1950, em comparação aos anos subsequentes a este marco temporal, haja vista que nesse período, o objetivo estava calcado em proteger a saúde da mulher, diante da sua condição particular a respeito da maternidade, (OIT, 2011, p. 1).

Não obstante ao avanço diante da proteção a maternidade das convenções de n. 03, 04, 41, 45 e 89¹², outros aspectos relevantes deixaram de ser abordados no referido período em que foram editadas. Consubstanciado a temática da mulher e suas demandas, verificou-se que o intuito, em verdade, deste primeiro rol de orientações, tinha como fundamento impor óbices do acesso da mulher ao ambiente laboral, reforçando o estereótipo machista, de que a mulher deveria se ater ao cumprimento das suas obrigações domésticas e familiares, atentando a pressurosa deficiência na promoção da igualdade material, (SILVA, 2015, p. 59 e 60).

¹² A Convenção de n.003, versa sobre o emprego das mulheres antes e depois do parto, (Proteção à Maternidade), e a Convenção de n. 004 estabelece a vedação ao trabalho noturno das mulheres, foram ratificadas pelo Brasil, por meio do Decreto nº. 423 de novembro de 1935, (OIT, 1919, p.5). A Convenções de n. 41 (OIT, 1934), fora uma revisão da de n. 3 que versa sobre o trabalho noturno feminino, o permitindo em situações excepcionais, que posteriormente foi revisada mais uma vez através da n. 89 (OIT, 1948), proporcionando mais flexibilidade para a proibição. Por fim a de n. 45, aborda a temática da vedação do trabalho feminino em trabalhos subterrâneos nas minas, (OIT, 1935). Infere-se destes dispositivos elencados que, em verdade, o protecionismo abrangido nas referidas Convenções, se reveste de um cerceamento dessa mulher ao mercado laboral, bem como aos tipos de trabalhos, que estas poderiam, ou não, exercer.

Nessa esteira, a partir de marcos históricos de relevância salutar no tocante, aos direitos humanos e o seu tratamento pela comunidade internacional, as perspectivas femininas também se desenvolveram. A partir de 1951, o enfoque das convenções passou a retratar a necessidade da concretização da equidade em face tanto da oferta, quanto do tratamento de acesso aos postos de trabalho, bem como a equiparação de oportunidades de qualificação profissional, com relação aos gêneros, (OIT, 2011, p. 1).

Nessa linha, a mudança observada no que concerne o tratamento da OIT, sob o prisma do trabalho feminino, fora consequência direta do momento pós Segunda Guerra Mundial. Destacam-se, alguns desses marcos como propulsores fundamentais que corroboraram para a evolução dos direitos individuais e coletivos dos indivíduos, e por conseguinte das mulheres, (BARSTED, p. 193, 1995; ONU, p. 20, 2018; LUCENA FILHO, 2011, p. 146).

Destacam-se, neste contexto, a criação da Organização das Nações Unidas, em 1945, na qual propunha estímulos a paz mundial, liberdade e direitos essenciais para que se pudesse dispor de vida digna e a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, em que seu soerguimento fora baseado na igualdade universal entre os seres humanos e na Convenção Interamericana Sobre a Concessão dos Direitos Civis à Mulher, ocorrida no mesmo ano, (BARSTED, p. 193, 1995; ONU, p. 20, 2018; FILHO, 2011, p. 146).

Os referidos diplomas normativos ditaram uma nova fase da OIT e sua regulação no tocante ao trabalho feminino, vez que é nesse momento que se vislumbra uma preocupação fidedigna e comunitária das demandas *sui generis* atinente as trabalhadoras.

A despeito das numerosas convenções editadas pela OIT, que tinham sempre o intuito de promover a dignidade da mulher trabalhadora como prioridade a ser efetivada, destacam-se algumas mais significativa, após esse período de instituição do Estado do Bem-Estar Social, o qual possuía premissas a reforçar os direitos sociais, (GAMBA; MONTAL, 2013, p.5).

A Convenção n. 100, de 1951¹³, que teve a sua vigência outorgada no Brasil em 1958, aborda a igualdade salarial entre os gêneros, quando verificada a realização de labor de mesmo valor, (GAMBA; MONTAL, 2013, p.5).

¹³ Art. 1º - Para os fins da presente convenção: a) o termo 'remuneração' compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último; b) a expressão 'igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor', se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.; Art. 2 — 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar

Adota-se remuneração fixa dos trabalhadores, sem distinção de valor fundada no sexo, como um princípio que deve ser efetivado pelos Estados que ratificarem, cabendo a estes, conforme consta no art. 2 da referida convenção, adaptarem aos métodos em vigor a fixação das taxas de remuneração, para que se mostre compatibilidade na efetivação do princípio da igualdade na remuneração da mão-de-obra, para ambos os gêneros.

Nessa monta de evolução escalonar dos direitos femininos trabalhistas, a convenção de n. 103¹⁴, elaborada em 1952, se mostra como uma revisão da convenção n. 3 da OIT, as quais versam sobre a proteção a maternidade. Em 1919, a previsão da licença remunerada obrigatória, segundo a convenção, deveria ser observada seis semanas antes e depois do parto, além de se vislumbrar a necessidade de disponibilidade de intervalos para aleitamento durante a execução do trabalho, bem como se estabeleceu vedação de demissão as mulheres gestantes. (CFEMEA, 2000, p.1).

Consoante a necessidade de ampliação desses referidos direitos, a convenção de n. 103 instituiu um incremento no período de licença maternidade, sendo que este passou a ser de no mínimo 12 semanas (GAMBA; MONTAL, 2013, p.5). Assegurou-se ainda uma extensão no rol de trabalhadoras que estariam aptas a dispor do referido direito como no caso das trabalhadoras informais, expandindo a cobertura da aplicação deste direito, (CFEMEA, 2000, p.1).

A convenção n. 111¹⁵, de 1958, emprega um outro importante conceito a ser desenvolvido por parte dos arranjos sociais estabelecidos nas legislações trabalhistas mundiais, sendo este a definição de discriminação do emprego ou ocupação. Influi-se que a referida convenção teve inspiração referencial explícita da Declaração da Filadélfia e a Declaração Universal dos Direitos do Humanos, (NABESHIMA, 2014, p. 33).

Como fruto da mencionada convenção, em seu art. 1º, define-se a acepção discriminação como qualquer diferenciação promovida, que possua fundamento na “raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social,” que frua o intuito de obstar a igualdade de oportunidade ou de tratamento, no tocante a matéria de emprego ou profissão, (NOVAIS, 2005, p. 66).

e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor. (OIT, 1951)

¹⁴ A Convenção em comento delibera sobre o amparo à maternidade, e fora ratificada pelo Brasil em 1965. Promulgada em 14/07/1966, através do Decreto no. 58.820. (OIT, 1965)

¹⁵ A manifesta Convenção versa sobre a discriminação deferida em Emprego e Profissão. O Brasil ratificou em 1968, pelo Decreto n. 62.150. A matéria aduzida em seu texto, é considerada de fundamental importância, devendo ser aplicada em sua integralidade em todos os âmbitos da federação, (OIT, 1958).

Na qualidade de Estado que ratificou a referida convenção, abre-se a possibilidade, tendo por base o mesmo artigo mencionado, de ampliação do conceito de discriminação, assegurando a outras situações que vierem a surgir, mas que não estejam albergadas pelo referido artigo. Ademais, a referida hipótese torna-se possível, desde que haja uma consulta prévia as organizações/órgãos responsáveis por deliberar acerca dos direitos e deveres de patrões, empregados e do próprio Estado, (NOVAIS, 2005, p. 66).

Dessa forma, mais uma vez a OIT se propõe a colocar em prática seu princípio de sobrepujar disparidades oriunda das relações de trabalho, haja vista que como o empregador, se coloca na referida relação como dono dos meios de produção, e por conseguinte o trabalhador se encontra obrigado a se submeter a imposições e mutações oriundas do mercado, é de ordem primordial a atuação da Organização, como meio apaziguador dessas desigualdades consequentes dessa relação, (NABESHIMA, 2014, p. 35 e 36).

Vale ressaltar que as qualificações exigidas especificamente para ocupação de uma vaga, em um dado posto de trabalho, não serão consideradas discriminatórias, bem como as medidas adotadas como forma de assistência ou proteção para abarcar necessidades específicas do trabalhador, também não o serão. (NOVAIS, 2005, p. 67)

Seguindo o curso da historiografia feminista, um outro documento que merece destaque, de ordem internacional, é a “Convenção Sobre a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Contra as Mulheres e o seu Protocolo Opcional”.

Esta convenção foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas no ano de 1979. Dessa forma, os avanços dos direitos específicos das mulheres deram um importante passo rumo ao progresso de consagração da figura feminina como sujeito de direito. Nesse sentido, aduz Maria Tereza Faria de Almeida (2014, p. 104):

Esta Convenção tem um extraordinário valor histórico e jurídico, debruçando-se sobre vários aspectos em que se desenrola a vida das mulheres e, partindo de uma constatação de facto sobre a sua situação de desigualdade em relação aos homens, enuncia um conjunto de medidas que entende como adequadas para transformar a realidade. Foi um método inovador, e constituiu-se como uma forma diferente de construir um edifício normativo. Na verdade, a Convenção examina e delimita a realidade concreta das vivências das mulheres, identificando áreas específicas de manifestação de discriminação para criar normas que, tendo-as por referência, melhor permitissem a modificação da realidade social.

Diante da consagração da Convenção, esta se viu em meio a necessidade de se estabelecer um protocolo, para que no âmbito prático, de fato, ela se perfizesse nos seus exatos termos, tornando-a um instrumento jurídico exequível. Assim, os procedimentos previstos neste

protocolo permitiam a cominação de sanções, caso fosse verificado o não cumprimento das normas ali dispostas, (ALMEIDA, 2014, p. 105).

A Convenção da Mulher¹⁶, se torna um marco precioso diante do progresso de direitos sociais femininos, tendo em vista que este fora um dos principais diplomas internacionais a mencionar a expressão direitos humanos das mulheres. Nessa medida o “aprimoramento do status da mulher”, se mostrou como proposta fundamental a promover a efetiva luta contra a discriminação das destas, assim como a promoção de diversas políticas públicas visando a proteção aos seus direitos particulares, (PIMENTEL, 2006, p. 14).

Outra Convenção que retrata um paradigma de indubitável importância, para o desenvolvimento das políticas femininas calcadas na equidade, na seara trabalhista, é a de n. 156. Esta traz à baila a discussão acerca da compatibilização necessária, concernente a remuneração de trabalhos remunerados e não-remunerados, bem como as responsabilidades as quais as mulheres assumem no âmbito familiar. (OIT, 2018, p.2)

A referida problemática perpassa por questões, desde a própria desleal divisão de trabalho domésticos e responsabilidades neste âmbito, até a premência de desenvolvimento de políticas públicas de assistência a infância e instituição familiar. (OIT, 2018, p.2)

As incumbências assumidas pela figura feminina no ambiente doméstico familiar é um papel social atribuído e exercido por elas, tradicionalmente. Em detrimento disso, a discriminação direta e indireta em relação a estas se torna um entrave ao desenvolvimento da efetiva igualdade, principalmente no prisma da competição do mercado de trabalho. Nesse contexto, a Convenção n. 156 e a Recomendação 165 da OIT possuem o fito de proporcionar a efetiva igualdade de chances e tratamento no mercado para trabalhadores e trabalhadoras, haja vista a responsabilidade familiar assumida majoritariamente por elas, na tentativa de proporcionar uma distribuição das atribuições que sobrecarrega as mulheres no tocante as tarefas domiciliares, (NOVAIS, 2005, p. 68 e 69).

Inconteste se mostra, a partir dessa breve narrativa histórica a respeito de alguns marcos temporais em um panorama do direito internacional, que a dissonância existente no direito do trabalho, no tocante aos anseios femininos ainda se mostra necessário, e em muito enraizados.

O papel das organizações internacionais na promoção de direitos sociais é imperativo na progressão de políticas públicas elaboradas pelos Estados em todo mundo. No caso do Brasil,

¹⁶ O Brasil ratificou à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, através do Decreto nº 4.316, de 30 de Julho de 2002. (BRASIL, 2002)

com relação a temática do labor feminino especificamente, é preciso que se compreenda de que forma se deu esta influência, principalmente com relação a implementação de normas, com o objetivo de refutar a engendrada desigualdade de gênero no tocante ao trabalho da mulher.

3.1.2 Histórico do trabalho feminino no Brasil

A história do direito do trabalho da mulher no Brasil, percorreu um fastidioso percurso para que pudesse chegar a este direito promocional, assente nos princípios fundamentais da equidade e isonomia como conhecido hodiernamente. Dessa forma, o surgimento dos direitos humanos, fomentados pelos mecanismos internacionais refletiram nas políticas nacionais e na construção do ordenamento jurídico brasileiro.

Em que pese a história do trabalho no Brasil ter sido inaugurada em meados do século XIX em diante, período em que vigorava a escravidão, a preocupação com a tutela jurídica dos trabalhadores e a sua regulamentação efetiva, ocorre com o surgimento da República. A necessidade de implementação normativa na seara laboral só fora ansiada a partir da crescente industrialização, e por consequência dos conflitos advindos dessa relação de trabalho, (NOVAIS, 2005, p. 74).

Sendo assim fora promulgada a primeira legislação trabalhista, tendo como base o modelo liberal econômico que imprimiu uma atuação do Estado de maneira mínima, em que se primava mais pelo lucro, do que salvaguardar trabalhadores frente as suas condições de trabalho degradantes, as quais eram vivenciadas pelos empregados naquela época, (NOVAIS, 2005, p. 74).

Conquanto, apesar da paulatina evolução do direito do trabalho a partir da chamada segunda revolução industrial, se faz mister ressaltar que, no seu viés feminino, estes peregrinam de maneira muito mais morosa, quando comparada à proteção masculina no âmbito laboral.

Léa Calil (2000, p.4) assevera que é possível ser escrutinada a outorga de direitos as mulheres frente a seara trabalhista, em três fases que possuem concepções distintas quanto as propostas normativas concebidas.

Em um primeiro momento as normas editadas possuíam um caráter mais protecionista, e por conseguinte proibitivo; após essa fase, têm-se em um segundo momento em que houve o incremento do princípio da igualdade como referencial para as relações estabelecidas de forma

geral; e, por fim, o momento da efetiva promoção dos direitos baseada na equidade de oportunidades e tratamentos no trabalho, (CALIL, 2000, p. 4)

A lei nº 1.596 de 1917 entabula, no ordenamento jurídico brasileiro, a proteção da mulher no ambiente de trabalho. O diploma normativo fora instituído pelo estado de São Paulo e inaugurou, o que se denominou de Serviço Sanitário do Estado, no qual decretou a vedação do labor de mulheres no setor industrial, que estivessem no último mês da gravidez ou no primeiro resguardo, (CALIL, 2007, p. 17).

Na instância federal, o primeiro texto legal a ser elaborado fora o Decreto nº 16.300 em 1923, propiciando à obreira que trabalhasse em indústria ou comércio 30 dias de descanso, antes e após o parto. Além disso, estabeleceu que deveriam ser construídos locais para que estas amamentassem seus filhos em ambientes apropriados, (CALIL, 2007, p. 18).

Salienta-se, ainda, outro marco legislativo deste período inicial de anteparo às necessidades femininas no ambiente de trabalho, o decreto de nº 21.417 deliberado no ano de 1932. Neste se enceta a primeira tentativa de aplicação da igualdade no trabalho feminino, elencando diversas necessidades iminentes de efetivação, que amparem as trabalhadoras. Nessa acepção, Alexandre Gonçalves Ribeiro (2019, p. 41 e 42) bem traduz:

O primeiro marco histórico nacional em busca da igualdade no trabalho da mulher, ocorreu em maio de 1932 com a promulgação do decreto nº 21.417, onde foi reconhecido o direito a igualdade salarial, sem distinção de gênero e estabelecidos limites físicos de movimentação de cargas para o sexo feminino. De fato, existiam algumas restrições para o trabalho noturno (horário entre 22h até as 5h) e proibição do trabalho em minerações de subsolo, construção civil, serviços perigosos e insalubres, todavia, para a época citada restrições eram aceitáveis e buscavam proteger a mulher, física e moralmente. Outra grande inovação àquele tempo diz respeito ao cuidado dispensado à mulher grávida e lactante. O citado decreto estabelecia a proibição da dispensa discriminatória por motivo de gravidez, limitava o trabalho da mulher grávida no período de quatro semanas antes e depois do parto, com direito ao auxílio maternidade parcial (50% do salário); bem como reconhecia o direito a folgas diárias para amamentação no local de trabalho; repouso nos casos de gravidez de risco e aborto natural, e neste último, também o direito ao auxílio maternidade parcial (50% do salário).

Nessa monta, é possível despontar a transição do direito que prima mais pela preservação da mulher no que tange a sua função reprodutiva, para um direito que começa a observá-la como sujeito de direito individualmente, que roga pela elaboração de normas que atendam não só a maternidade, mas também o seu efetivo tratamento com base na igualdade de acesso a este mercado de trabalho.

Partindo-se para uma perspectiva constitucional que albergue direitos sociais e individuais trabalhistas, bem como femininos, tem-se as Cartas Magnas de 1934 e 1937, ambas

promulgadas na vigência do governo de Getúlio Vargas, entretanto com aspectos que destoam uma da outra, (CALIL, 2007, p. 26).

A Constituição de 1934, insuflada por uma nova onda política em termos internacionais, que ficou conhecida como instituidora de um “viés social-democrático”, sedimenta o estabelecido em 1932 pelo decreto, anteriormente citado. Entretanto, avulta-se que a estreia de um capítulo da constituição, o qual trata especificamente da seara trabalhistas, proporcionando arrimo a esta categoria de profissionais que em muito ansiavam por isto. (CALIL, 2007, p. 26)

No que pertine a Carta Maior de 1937, esta se insurge em um contexto absolutamente adverso, conhecido pelo seu caráter ditatorial. Léa Calil (2007, p. 27) observa duas importantes particularidades elencadas por esta lei maior: a primeira é que deixou de salvaguardar a garantia de emprego as mulheres gestantes, e em segundo não apreciou a igualdade salarial como um preceito a ser seguido, o que deu azo às disparidades salariais ainda mais discrepantes no referido período.

Nesse ínterim, após a instauração dessa nova ordem constitucional, surge a Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT) em 1943. Contrapondo-se ao esposado na Constituição de 1937, em seu art. 5º, positiva o impedimento à adoção de ações que promovam discriminação salarial, quando realizado trabalho de igual valor, independente do sexo, (RIBEIRO, 2019, p.43).

Cumprе ressaltar, como bem aduzido por Denise Novais (2005, p. 77), no que tange a matéria abordada nas normas difundidas na CLT, não se ostenta uma inovação, propriamente dita.

Em verdade, ocorreu uma compilação em um único diploma, de diversos textos legais, que haviam instituído de maneira esparsas, os quais possuíam diversos temas que diziam respeito aos direitos trabalhistas da mulher, como “duração e condições de trabalho, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho e proteção à maternidade”, (NOVAIS, 2005, p. 77).

Todavia, esses direitos estabelecidos na CLT, em verdade comportam uma serie de coibições veladas que robustecem estereótipos sexistas, padronizando e reduzindo a figura feminina à um ser frágil, que possui obrigações, inatas ao seu gênero, restritas ao ambiente doméstico familiar, (RIBEIRO, 2019, p.43).

Prova empírica disto, são as restrições ao trabalho noturno, impedimento de labor executado em ambientes insalubres e atividades visadas como perigosas, até mesmo a dilação da jornada de trabalho fora restringida sob o argumento da suposta inferioridade física da mulher, (RIBEIRO, 2019, p.43)

Importante salientar que essas continências impostas, fundamentam e corroboram a divisão sexual do trabalho existente, fazendo com que este fosse em grande monta desvalorizado, fomentando o abismo injustificado de oportunidades, quando se comparado a perspectiva de empregabilidade dos homens. (NOVAIS, 2005, p. 78 e 79)

Os anos 50 e 60, no Brasil, têm como característica marcante a mudança de paradigma do papel feminino no cenário nacional, haja vista o crescimento industrial exponente. Nessa conjuntura, a Constituição de 1967, bem como a emenda constitucional em 1969, elencaram importantes direitos, que repercutiram diretamente no trabalho feminino. Reiterou-se o impedimento a diferenciação salarial tendo em vista o sexo ou estado civil, assegurou licença a maternidade remunerada antes e após o parto, sem colocar em risco o salário ou emprego da mulher, (CALIL, 2007, p. 36).

Sendo assim, mesmo diante do contexto ditatorial ocorrido em 1964, bem como a estagnação dos direitos individuais, o progresso dos direitos femininos, mesmo que vagarosamente, permaneciam crescentes, (CALIL, 2007, p. 36).

A Constituição de 1988, que ficou conhecida popularmente como a Carta Magna Cidadã, instituiu como premissa basilar de todo o ordenamento jurídico brasileiro a dignidade da pessoa humana. Nesse seguimento, a vedação as práticas discriminatórias ganham um contorno ainda mais abrangente. Os avanços conquistados pela nova ordem constitucional foram sobremaneira importantes para a evolução da exequibilidade do princípio da igualdade.

Nesse mote defendido pela nova Carta Política de 1988, a legislação trabalhista relativa à mulher sofre alterações significativas A lei 7.855 de 1989 revogou explicitamente os arts. 379 e 387 da CLT, os quais versavam sobre o trabalho noturno feminino, bem como em ambientes subterrâneos, nas minerações e pedreiras, além das obras de construção civil, por não se ombrear de acordo com os novos preceitos legislativos vigentes, (SLOSBERGAS, 2018, p.420).

Nesse viés, consubstanciado na premissa aludida no art. 7º, XX da CF/88, o qual assegura equidade no mercado de trabalho à mulher, outros importantes dispositivos legais foram outorgados no intuito de realizar a efetiva promoção desses direitos.

A lei nº 9.029 promulgada em abril de 1995, determinou a criminalização de condutas exercidas pelo empregador que impusesse a candidata que estivesse pleiteando vaga de emprego, a realização de teste ou outro procedimento que constatasse estado gravídico, (RIBEIRO, 2019, p.45).

No que tange a proteção à maternidade, tem-se dois pontos importantes a serem destacados com base no art. 7º, da CF/88. Inicialmente, com relação à Lei nº 9.799/99, se viu incorporado modificações na CLT, a fim de reparar e combater as discriminações sofridas pelas mulheres com relação tanto à formação profissional como aos acessos à postos de trabalho, (RIBEIRO, 2019, p.45).

Para além disso, também oportunizou à empregada gestante a possibilidade de modificação da função exercida caso seu estado de saúde a impossibilite de realizar o seu trabalho habitual, bem como viabiliza a dispensa do horário de trabalho para realização de consultas médicas, (RIBEIRO, 2019, p.45).

Em segundo, ulteriormente tendo como inspiração os tratados internacionais, ampliou-se a licença-maternidade para 120 dias, ultrapassando inclusive o período recomendado pelas orientações internacionais. Em 2008, com a instituição do programa social conhecido como Empresa Cidadã, houve uma dilação ainda maior caso a empresa optasse por aderir ao programa, salvaguardando mais 60 dias as suas empregadas, (SLOSBERGAS, 2018, p.420).

Sendo assim, é possível se concluir que o caminho percorrido pelos direitos femininos sob o prisma da área trabalhista em muito se desenvolveu ao longo do tempo. Entretanto, observa-se também que o papel secular atribuído às mulheres, de mãe e dona de casa fora bastante contundente, tendo sido aportado pela ideologia patriarcal, que, de maneira embiocada, ainda mostra seus resquícios.

Apesar da instauração da equidade como um princípio primordial, é cognoscível ainda hodiernamente a divisão sexual do trabalho e seus tantos reflexos ocasionados por essa perpetuação de paradigmas alicerçados pela ideologia patriarcal.

Com o advento das modificações ocasionadas com a reforma trabalhista, é preciso analisar se de fato esses estereótipos combatidos ao longo do tempo estão sendo efetivamente superados, mesmo que em menor amplitude, haja vista ser necessário repará-los para que se estabeleça uma maior compatibilidade, não conferindo um descompasso com sistema normativo pátrio vigente.

3.2 A IGUALDADE DE GÊNERO E O TRABALHO FEMININO

Seria perfunctório não observar de maneira mais atenta de que forma esse princípio

constitucional da igualdade se comporta diante das relações de gênero, haja vistas as variadas possibilidades de aceções e aplicações deste.

A promoção dos direitos femininos é uma realidade desde a promulgação da Carta Magna de 1988, entretanto é preciso que se vislumbrar constantemente se a equidade tanto ansiada por estas, não está sofrendo retrocessos, diante das novas modificações legislativas, como no advento da lei 13.467/17.

Sendo assim, faz-se mister analisar seu embasamento histórico, bem como se comporta diante das relações laborais e seus possíveis desdobramentos.

3.2.1 O princípio da igualdade e sua perspectiva constitucional

Como bem ostentado até o presente momento, a questão da isonomia é um tema caro tanto na legislação brasileira como em âmbito internacional. A temática da igualdade pura e simples, vem sendo debatida ao longo dos séculos principalmente quando observado a necessidade de políticas promocionais que versem sobre direitos sociais, máxime quando percebido a patente discriminação.

Realizando uma breve incursão histórica, para que se compreenda as aspirações utilizadas pelo legislador brasileiro na construção da igualdade como um princípio jurídico, este teve como inspiração direta as revoluções ocorridas na França e no Norte da América, (LUCENA FILHO, 2011, p. 138).

Sendo assim, pode-se destacar do arcabouço documental destes ocorridos os seguintes documentos - a primeira e precursora da institucionalização desse princípio fora a Declarações do Estado da Virgínia, promulgada em 1776, tendo-se, em seguida, a Constituição Americana de 1787 e, posteriormente, a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789. Por fim, e, 1793, há o advento da Constituição Francesa, (LUCENA FILHO, 2011, p. 138).

Assentado nesses documentos supranacionais, citados anteriormente, conclui-se que a premissa elencada em todos estes pautam-se na concepção de que “todos os homens são iguais, independentemente de sua origem social, gênero ou idade” concernindo um avanço frente a conjuntura da época, (NOVAIS, 2005, p. 25).

No tocante ao ordenamento jurídico brasileiro, bem como a sua lei maior, o princípio da igualdade está presente desde a Constituição de 1824, no seu art. 179, XIII, o qual versa “a Lei

será igual para todos, quer proteja, quer castigue, e recompensará em proporção dos merecimentos de cada um”, tendo sido um traslado do constante na Declaração francesa, (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017, p.617).

A igualdade incorpora-se ao sistema jurídico como preceito vinculado a justiça e merecimento, tendo sido mencionada em todas as demais Constituições seguintes, bem como em outros diplomas normativos que o eram necessários, (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017, p.617)

Conquanto o conceito de igualdade apresentado, até então, constate-se como incompleto, no que pertine a sua aplicabilidade, dada a ausência de subsunção com relação a necessidades imperativas que se manifestaram ao longo do desenvolvimento das sociedades.

Sendo assim a Carta Magna de 1988, aventa-se a reconhecer a igualdade não apenas como um princípio, mas também como um direito fundamental. Para além disso, passa a mutar-se em dimensões distintas subdividindo-o em aspectos distintos, denominados de formais e materiais, os quais na realidade prática assumem performances diferentes que, entretanto, se complementam, (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2017, p.617).

A Constituição Federal de 1988 preceitua em seu artigo 5º, caput, o Princípio da Igualdade, sendo este basilar para a estrutura do Estado Democrático de Direito, no qual aduz que:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

Isto posto, é possível inferir segundo Ana Cristina Teixeira Barreto (2007, p.2) que, os indivíduos possuem aptidão de vislumbrar, com base neste diploma, o tratamento isonômico, sendo arbitrária ações discriminatórias incompatíveis.

O referido princípio, além de se direcionar aos sujeitos de direito, preleciona também a respeito da atuação do legislador, bem como dos intérpretes e autoridades públicas ou particulares, prescrevendo o dever deste na observância de sua aplicação acautelando-se para não incorrer em inconstitucionalidades diante desta premissa, (BARRETO, 2007, p.2).

Ainda conforme a referida autora Ana Cristina Barreto (2007, p. 3), é preciso se atentar a duas principais que abrange o preceito igualdade, sendo estas: o respeito tanto no momento em que se enseja a aplicação do referido diploma ao caso concreto, como na confecção de novas normas jurídicas, não podendo estabelecer distinções, com exceção daquelas constitucionalmente previstas.

Assente ao exposto até o momento, para que se compreenda a aplicabilidade e contextualização da igualdade consubstanciada as questões das mulheres, mostra-se imprescindível a compreensão da acepção material deste valor sistêmico, ponderando as suas minúcias, o que será objeto do tópico subsequente.

3.2.2 Isonomia material e substancial

De acordo com Celso Antônio Bandeira de Melo (2010, p.11), no art.5º, *caput*, ao prelecionar que “todos são iguais perante a lei”, intui-se que o referido princípio elencado não está apenas complanando os cidadãos a um mesmo patamar, para além disso, a premissa exige que as normas sejam formuladas norteando-se através da equidade, não podendo se afastar ou desarmonizar desta.

Dessa forma, o que o referido autor chama a reflexão na sua interpretação, é que se percebe vital compreender que diante das diferenças aos quais os indivíduos são atores, é preciso para além de preocupar-se com a igualdade formal, atentar-se as consequências da efetivação para que não acabe incorrendo em desigualdades.

Vê-se pois, que existe uma diferenciação essencial no preceito da igualdade na sua perspectiva formal, porquanto nessa dimensão possui o escopo de assegurar a aplicação da lei de maneira igual para todos, depurando a possibilidade de privilegiar um em detrimento de outros, caso não exista este comando no diploma normativo, (SOUSA, 2006, p. 66).

A isonomia substancial por sua vez, é essencial para que a aplicabilidade da igualdade alcance a sua plenitude. Como bem aduzido por Humberto Lucena Filho (2011, p. 138), “Trata-se, na verdade, na necessidade de se tratar desigualmente aqueles que estão em posição de desigualdade, na proporção dessa diferença, de modo a concretizar o valor igualdade.”

O corolário extraído dessa premissa, portanto, é materializar o direito as diferenças, sem que se deixe de observar a equidade entre os indivíduos e suas idiossincrasias.

Nesse mesmo sentido elenca Nelson Nery Junior (1999, p. 42) uma vez que há situações em que determinados indivíduos serão vistos, de modo que haja ensejo para tratamento desigual. Portanto, “dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades”, sendo esta a substancial repercussão do princípio constitucional da isonomia.

Dessa maneira diante de hipotética discriminação iminente, a equidade substancial se fez necessária de ser observada, haja vista que esta procurar erigir validamente critérios diferenciadores capazes de promover a isonomia na sua integralidade. (MELO, 2010, p. 13).

Com a instituição jurídica prelecionada no corpo normativo determinando que a igualdade possui acepção tanto formal, como substancial, conclui-se que para além deste está princípio insculpido constitucionalmente, torna-se também regra e valor a ser levado em conta por todos os textos legais produzidos, (LUCENA FILHO, 2011, p. 139)

Nesse viés, conclui-se que estabelecer diferenciações consistentes e adequadas as demandas de um grupo de indivíduos que se mostrem vulneráveis, no sentido de estarem sujeitos a possíveis discriminações, é impreterível para preservação da prática da isonomia.

3.2.3 Isonomia e questões de gênero

A igualdade material, ao estabelecer distinção entre o fato de os indivíduos serem naturalmente diferentes, e que por isto não se pode impelir discriminação de uns contra os outros, abre azo para a discussão das questões relativas ao gênero. Entretanto, antes de adentrar-se na temática específica do sexo feminino, pressuroso se faz algumas considerações, ainda sobre as dimensões do direito fundamental a igualdade.

Importa ressaltar que o surgimento da obrigação das instituições gerarem estabilidade as demandas da sociedade, em todos os seus âmbitos, com o intuito de promover equilíbrio social, intui-se a utilização das chamadas ações afirmativas, estas possuem o objetivo de estancar o fomento à perpetuação de desigualdades que eventualmente ocorram (TRAMONTINA; SCHWARZ; GOLDSCHMIDT, 2018, p.8).

O Estado, enquanto equalizador das políticas públicas e promoção de uma ordem social efetiva, necessita observar eventuais injustiças e disparidades que venham a ocorrer com algum grupo de indivíduos, independente do motivo almejado. No que pertine, por exemplo, os direitos das mulheres, o Brasil como signatário da Convenção de Eliminação de Todas as Formas de Discriminação, assumiu o dever de promover essas políticas de forma a garantir a isonomia em sua instância material, (NABESHIMA, 2014, p. 99 e 105).

Ainda sob o prisma da igualdade em sua acepção substancial, é possível vislumbrar uma separação de espectros que está alavanca no sentido negativo e positivo dessa premissa.

Concernente a dimensão negativa, tem-se o chamado princípio da não-discriminação, no qual versa sobre uma vedação a diferenciações que não se sustentam em argumentos plausíveis para tal, sob o manto da ideia de que a igualdade entrelaça no seu conceito “a obrigatoriedade de não se praticar atos que excluam, segreguem e inferiorizem” os cidadãos, (LUCENA FILHO, 2011, p. 139).

Assim, o Estado carece elaborar um sistema que esteja apto a reprimir normativamente a discriminação arbitrária, bem como não ostente uma postura de indiferença diante da referida problemática, (LUCENA FILHO, 2011, p. 139).

Sobre esta vertente negativa, ainda, Denise Novais (2005, p. 77) faz uma importante consideração acerca da vedação da discriminação, afinal, a proibição existente ao arbítrio, vez que esta mostra-se como uma faceta negativa da igualdade, mas excetuando a necessidade de aplicação consubstanciada ao princípio da não-discriminação.

Dessa forma, o princípio da igualdade inaugura o molde de como se deve agir, enquanto o princípio da não-discriminação, não permite a desequiparação de fatos típicos iguais, com exceção dos casos em que se apresenta um fundamento coerente e justificável para a ocorrência da desigualdade de tratamento, (NOVAIS, 2005, p.77)

Com isso colige-se o entendimento esposado por Marcos Bernardes de Melo (2010, p. 17) que “qualquer elemento residente nas coisas, pessoas ou situações, pode ser escolhido pela lei como fator discriminatório”, este fato não demonstra qualquer incompatibilidade consistente ao princípio da equidade.

3.2.3.1 Discriminação de gênero e a repercussão na seara laboral

Preliminarmente para que se compreenda a desigualdade feminina existente em diversas searas da vida, é preciso esclarecer que a acepção do termo discriminação se desenvolve a partir de um viés predominantemente negativo. Isso ocorre dada a associação diretamente realizada, que perpassa pela concepção de atribuição de privilégios de um grupo em detrimento de outro, caracterizando-se como algo arbitrário, seja por qualquer critério elencado, (NABESHIMA, 2014, p. 28).

Inobstante a percepção pejorativa do termo discriminação, este também possui caráter essencial no incentivo ao combate às desigualdades, haja vista que é utilizado para distinguir uma

categoria de indivíduos, seja, pela sua etnia, gênero, raça, dentre outros, os quais necessitam da referida diferenciação para que possam usufruir de uma vida digna, como invocado nos preceitos constitucionais, (NOVAIS, 2005, p. 30).

Sendo assim, quando se preleciona a ideia da promoção de direitos para as mulheres, a referida discriminação deve ser observada tanto no seu viés negativo, como no positivo. Vez que estas sofrem com preconceito secular, herança vivida das ideologias patriarcais, em muito exploradas em tópicos anteriores, bem como carece de um tratamento diferido justamente, tendo em vista a desigualdade e violência sofridas, que geram desrespeito aos seus direitos.

Tendo como base a sua acepção negativa, a discriminação deve ser analisada como fenômeno que transcende ao campo jurídico, pois esta não se resume as previsões normativas acerca do tema. Para que haja o efetivo combate à desigualdade, é preciso uma análise sob o prisma político-social, quando se parte para a compreensão de onde decorre esse preconceito enraizado com relação as mulheres, (ELEUTÉRIO, 2017, p. 131 - 137).

Sendo assim, diante da visível exclusão da figura feminina como sujeito de direito, se perfaz medular a promoção de ações afirmativas, como forma de implementar a igualdade material.

Quando se trata de políticas de ações afirmativas, na perspectiva de gênero é inegável a correlação direta no tocante a seara trabalhista. A busca feminina pela sua emancipação econômico, social e política, perpassa diretamente a questão do trabalho, uma vez que este é o meio pelo qual estas podem alcançar sua independência, e demonstrar seu valor, como um ser produtivo e capaz corroborar com o desenvolvimento das sociedades. Por estes motivos, um dos campos em que mulher mais sofreu preconceito sem dúvidas fora no âmbito laboral.

A discriminação, nesse contexto, performa diversas possibilidades, seja no período anterior a contratação, durante a vigência do contrato de trabalho ou até mesmo quando extinto o vínculo empregatício. Como forma de ilustrar algumas dessas situações, têm-se a diferença salarial entre homens e mulheres, mesmo estes realizando trabalho de igual valor; o preconceito estético no momento anterior a contratação, no qual as mulheres estão mais sujeitas que os homens, e até mesmo o assédio sexual perpetrado em grande monta nas relações de trabalho, (NOVAIS, 2005, p. 30).

Não por acaso, a Convenção de n. 111 da OIT, a qual já fora abordada anteriormente, elenca a definição de discriminação como fator associada diretamente as desigualdades, percebidas diante das oportunidades ofertadas. Sendo assim, a perspectiva ativa de promoção da igualdade se mostra fundamental sob dever de produção de políticas de inclusão que albergue os reclames

daqueles que não podem por si só equiparar-se aos demais, como é o caso das mulheres, (ABRAMO, 2010, p. 159).

O princípio da isonomia substancial, tem como corolário vital o preceito da dignidade da pessoa humana elencado pela Constituição Federal de 1988. Dessa forma, quando a legislação trabalhista relaciona ambos, objetiva em verdade promover a inclusão e tratamento compensatório, a discriminação feminina sofrida.

A CLT arroga o dever de promover a eficácia desses preceitos. Dessarte, o artigo 5º do referido diploma assevera que a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo; no art. 373-A é percebido a concretização da igualdade material, que objetiva elencar situações, na tentativa de corrigir as diferenciações habitualmente verificadas, como forma de obstar o acesso da mulher as oportunidade de trabalho; além do art. 391, em que protege-se a mulher pela sua condição *sui generis* no tocante maternidade. (FILHO, 2011, p.139 e 140)

Nesse ensejo, é preciso se esclarecer que a percepção de políticas promocionais verificando os reclames femininos, difere do intuito de proteção desta ao mercado de trabalho. Para que se verifique, a igualdade em sua ampla performance faz-se imprescindível um equilíbrio entre a proteção, sem discriminação e o estímulo observando as especificidades, as quais elas necessitam.

3.3 DIREITOS TRABALHISTAS RELACIONADOS AO TRABALHO FEMININO

Nesta senda, apesar dos direitos fundamentais das mulheres apresentarem um progresso escalonar, quando analisada sob um prisma geral, ainda se mostra premente a persistência no debate acerca da eficiente observância, no que tange a realidade fática e seus obstáculos para promover a igualdade efetiva nesse meio.

Para tratar notadamente a respeito destes direitos, bem como estabelecer uma compensação através de políticas relativas ao princípio da igualdade, em todas as suas dimensões, é inescusável destrinchar, no ramo do direito do trabalho quais são os principais direitos que se relacionam com as demandas da mulher.

3.3.1 Métodos e locais de trabalho

Analisando-se os papéis sociais assumido pelas mulheres ao longo da história, é perceptível a manipulação e cerceamento deste, fomentado pela aspiração patriarcal. O espaço ao qual lhe era imputado como de direito, definido pelo referido ideário, permeava sempre pela percepção de submissão e inferioridade feminina física, quando se comparada aos homens. Por este motivo, por muito tempo se tentou afastar esta figura, a consecução de trabalho externo, tolhendo a sua atuação ao ambiente doméstico, que em tese, seria o mais adequado, (ELEUTÉRIO, 2017, p. 140).

Fora pautada nesse preceito que a CLT, refletindo o que já havia sido normatizado através do Decreto n. 21.417-A, proibiu, no art. 387, o trabalho da mulher nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular e nos serviços perigosos e insalubres que vinham relacionados em um quadro anexo. (NOVAIS, 2005, p.81)

O referido dispositivo mais uma vez reforça a imagem da mulher como um ser frágil que necessita de amparo para realização do labor, não suportando determinados tipos de atividades, pautando-se em argumentos de cunho biológicos, para que desta forma ela de ativesse ao ambiente doméstico preservando sua função precípua de mãe. (LOPES, 2006, p. 7)

Entretanto, como já fora aduzido em tópico anterior, o referido dispositivo foi revogado pela Lei n. 7.855/89, visto não haver motivo para a diferenciação de tratamento entre homens e mulheres.

Outro dispositivo, que abre brecha para o ensejo de uma possível discriminação, do labor desempenhado pelas mulheres, é o disposto prelecionado no art. 390 da CLT, ao qual estabelece que o empregador está coibido a contratar mulheres para serviços que demandem, utilização de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.(NOVAIS, 2005, p. 82)

Sobre o artigo elencado acima, é necessário que se analise sob um viés crítico, levando em consideração os preceitos estabelecidos como fundamentais pela Carta Maior de 1988.

A autora Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes (2006, p. 7 e 8), corrobora dessa premissa, afirmando que:

é de conhecimento geral que, em regra, a mulher consegue erguer menos peso que o homem. No entanto, também é de sabença geral que a espécie humana é de uma variabilidade bastante considerável. Assim, pode-se encontrar homens com constituição física franzina, baixa estatura e pouca força muscular; assim como

existem mulheres altas, fortes e predispostas para exercícios físicos. Quê mulher tinha em mente o legislador, quando estabeleceu os limites máximos de 20 e 25 quilos? Porque o mesmo dispositivo não protege homens franzinos? Com efeito, o limite de esforço físico que cada pessoa pode suportar é variável, pelo que somente se pode concluir que a norma, do ponto de vista de preservação da saúde, é no mínimo ineficaz. Sua revogação não viria a prejudicar o trabalho ou a saúde da mulher. Pelo contrário, poderia despertar a atenção para o problema do trabalho penoso, que pode atingir mulheres e homens.

É cediço que a diferenciação alusiva as condições biológicas da mulher, são necessárias ao se perceber o papel único que esta exerce na maternidade. Entretanto, o legislador ao realizá-la, o faz com fundamento constitucional pertinente, resguardando a vida não só da puérpera, como também da criança, (LOPES, 2006, p. 420).

Assim, ao utilizar-se da justificativa biológica, como legitimadora de discriminação, através do cerceamento dessa trabalhadora ao mercado, vai de encontro ao princípio preconizado como equidade, principalmente quando observado a sua acepção substancial. É de salutar importância que o argumento pautado na especificidade biológica da mulher, assegure fatidicamente um tratamento que atenda às suas necessidades, sendo imperativo a observação do fator social, para além do puramente físico, (LOPES, 2006, p. 420).

Sendo assim, mais uma vez reitera-se um preconceito ávido ao trabalho feminino, que além de se mostrar em desconformidade aos prolegômenos estabelecidos na CF/88, em seus artigos 7º e 5º, reproduz um preconceito e fomenta uma desigualdade que se mostra um verdadeiro entrave ao desenvolvimento socioeconômico do país.

3.3.2 Jornada e horário noturno

O trabalho noturno elencava óbices quando se tratava de labor exercido pela mulher, de acordo com o art. 379, constante na CLT. Este encontrou escopo no Decreto de n. 21.417-A/32, no qual ambos proibiam o trabalho noturno feminino em estabelecimentos comerciais e industriais, executados entre as 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte. Todavia, comportavam-se exceções como no caso das mulheres que laboravam em oficinas familiares; as maiores de 18 e 21 anos que prestavam alguns tipos de serviço específicos, bem como aquelas que ocupavam cargo de direção, (NOVAIS, 2005, p.81 e 82).

Para além disso, a norma legal estabelecia exigência de atestados físicos e mentais, que deveriam ser fornecidos por um médico oficial, caso estas almejassem trabalhar em locais como casas de diversão, além de apresentação de bons antecedentes, tudo albergado no art. 380 da

CLT, (NOVAIS, 2005, p.81 e 82).

Outro dispositivo que impunha restrições ao trabalho feminino constatava-se nos arts. 374 a 376, os quais versavam a respeito do labor feminino em horário extraordinário, que só poderiam ocorrer de maneira insólita, (NOVAIS, 2005, p. 82).

Em síntese, a prorrogação de jornada seria possível na hipótese de regime compensatório, de maneira excepcional, bem como mediante apresentação de atestado médico autorizativo. Ademais, a duração desse labor poderia elevar-se ao máximo de doze horas, mas o salário-hora seria acrescido de, pelo menos, 25% sobre o valor da hora normal, (NOVAIS, 2005, p. 82).

Essas restrições foram extintas (arts. 374 a 376), tanto pela Lei 7.855/89 como pela Lei 10.244/01, haja vista que não se correspondiam mais com os preceitos da realidade social vigente, além de violarem frontalmente o princípio da igualdade em ambas as suas dimensões. Considerado primordial diante dessa relação, (NOVAIS, 2005, p. 83).

A justificativa para a instituição e perpetuação dos supramencionados dispositivos perpassam, reiteradamente, pela guarida moral de manutenção das estruturas hierarquizadas da sociedade patriarcal. Assente a isto, a mulher incumbiria o dever de zelo pela constituição da família e criação dos filhos. (LOPES, 2006, p. 5 e 6)

Com isso é possível se vislumbrar que, o objetivo do legislador perpassa sob o manto de duas premissas principais: a proteção da saúde da mulher, bem como a preservação moral da trabalhadora, diante das suas atribuições sociais impostas. Por isso ao dificultar, por meio destas imposições, tantos obstáculos ao trabalho feminino, se acentua a divisão sexista existente na realização de trabalhos por homens e mulheres, (CALIL, 2007, p. 37).

Reafirma-se, portanto, que as políticas de proteção ao trabalho da mulher revestiam-se de uma falsa intenção. O legado patriarcal se fincou através das raízes do tradicionalismo, e para que pudesse se perceber como legítimo, utilizava do protecionismo exacerbado, como justificativa pertinente a se lidar.

3.3.3 A proteção da maternidade

Inobstante à substancial importância de todos os direitos até aqui elencados, a proteção à maternidade e às mulheres gestantes representa um dos mais caros dilemas ao direito do trabalho.

A repercussão ocasionada por este direito, ao longo do progresso do ordenamento jurídico, se mostra de aviltante importância, a fim da melhor compreensão acerca da repercussão do assunto e levando em conta as modificações sancionadas pela lei 13.647/17, popularmente conhecida como reforma trabalhista, que será mais bem explorada no capítulo seguinte.

É cediço que a proteção a maternidade alberga não só a proteção a saúde mãe/gestante, como também do filho, no qual necessita ser protegido desde a sua concepção. A maternidade, sem dúvidas repercute a maior teia argumentativa utilizada para cercear a possibilidade de a mulher acessar o mercado de trabalho. Entretanto é preciso se esclarecer, que nem todas as mulheres possuem a opção de não trabalhar, vez que em muitos lares, estas se encontram como arrimo de família, sendo a única garantia de sustento para aqueles indivíduos que fazem parte deste núcleo. Assim, a revolução industrial fora o grande propulsor de incentivo e quebra do paradigma de que a maternidade como poderoso impedimento, ao qual não poderia ser desvirtuado, em nome do direito de as mulheres ingressarem no âmbito laboral externo. (CALIL, 2007, p. 58)

A Magna Carta de 1998, atualmente em vigor no Brasil, conhecida como símbolo de salvaguarda dos direitos sociais, elenca em seu art. 196 que a saúde é um direito de todos e dever do Estado. Nesse prisma de direito fundamental a saúde a proteção a maternidade e gravidez se fazem avidas de escopo normativo. (NOVAIS, 2005, p. 85)

A preocupação acerca da maternidade se torna tão cara ao legislador, tendo em vista que este mostra-se como maior pretexto dos empregadores, ao impedimento de contratação da mulher para o labor. O Programa da Empresa Cidadã, se instituiu justamente para equilibrar as questões relativas as políticas afirmativas do direito à equidade, tendo em vista que a permissão de incentivo fiscal, em resposta a prorrogação a licença maternidade se mostra como efetivo equalizador das demandas de empregadas e empregadores, (LUCENA FILHO, 2011, p. 143).

A Constituição Federal de 1988 resguardou no seu art. 7º, XVIII, consubstanciado ao art. 392 da CLT, prelecionou o direito a 120 dias de licença-maternidade, sem que a trabalhadora sofra, com a perda do emprego ou diminuição da sua remuneração. O referido período poderá ser estendidos, por até duas semanas através de atestado médico comprovando necessidade de acordo com a previsão arguida no art. 392, § 2º da CLT, (JORGE NETO; CAVALCANTI, 2019, p. 712).

Para além disso, o mesmo dispositivo constitucional supramencionado, corroborou para a sanção da Lei 11.770/08, a qual determinou o Programa da Empresa Cidadã, que prevê a

possibilidade da prorrogação do prazo dessa licença por mais 60 dias, caso o empregador efetue a adesão ao programa, além da empregada realizar o requerimento dessa dilação, até o final do primeiro mês após a ocorrência do parto, (JORGE NETO; CAVALCANTI, 2019, p. 713).

Ressalta-se que em decisão recente do STF, proferida em março de 2020, através do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 6.327, em liminar concedida pelo ministro Edson Fachin, determinou que os dispositivos tanto da CLT, como os da Lei 8.213/1991, adotem como marco inicial da licença-maternidade, bem como do salário-maternidade¹⁷, a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último, para a concessão destes, (STF, 2020, p. 1).

Sendo assim, tem-se como alguns dos principais direitos aduzidos no texto legal da CLT, que dizem respeito a maternidade bem como a mulher grávida, os seguintes artigos: o art. 394¹⁸ em que prevê a possibilidade de mudança da função exercida pela sempre que esta oferecer riscos à gravidez; o art. 392¹⁹, § 4º, inciso II, com redação, oportuniza dispensa do trabalho, para realização de consultas medica, pelo menos 6 vezes quando esta se encontrar grávida, bem como a possibilidade prevista no art. 396 de dois intervalos especiais para amamentação até que a criança complete 6 meses, (NOVAIS, 2005, p. 86).

Pertinente se faz ressaltar ainda, a questão da estabilidade da gestante prevista no art. 391-A, em que o legislador vedou ao empregador, dispensar trabalhadora por motivo de gravidez, além de elencar a estabilidade provisória como garantida, seja no aviso prévio trabalhado ou indenizado.

A trabalhadora gestante, desse modo, não poderá ser demitida, salvo quando constatada justa causa, desde o momento em que houve a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, a referida regra está disposta no art. 10, II, b, ADCT (Ato de Disposição Transitória), (JORGE NETO; CAVALCANTI, 2019, p. 1011).

No que tange esta estabilidade, é preciso aduzir que existem duas concepções a acerca da

¹⁷ Com efeito a citação dos institutos da licença-maternidade, bem como salário maternidade, cabe esclarecer a diferenciação didática entre ambos os institutos. A licença-maternidade corresponde ao período em que a mulher trabalhadora tem direito de ficar afastada das suas atividades laborativas (sendo este o período de 120 dias estabelecido na CF e CLT), devendo esta, por meio de atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento, podendo acontecer entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste. O salário-maternidade corresponde ao valor pago, durante este período de afastamento, que geralmente, corresponde ao valor do salário integral, percebido por esta trabalhadora, (JORGE NETO; CAVALCANTI, 2019, p. 713).

¹⁸ Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

¹⁹ Art. 392, §4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: I - Transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

responsabilidade do empregador em respeitar a referida estabilidade, bem como a indenizar em caso de descumprimento. Com base na aceção objetiva da estabilidade da gestante, a estabilidade preconizada no dispositivo independe da comprovação da gravidez, diante do empregador. Na teoria subjetiva, a empregada possui o dever de comprovar o seu estado gravídico, por meio de atestado médico, ao seu empregador, (JORGE NETO; CAVALCANTI, 2019, p. 1011).

O TST, com base na decisão do STF no AI 448572/SP, editou a Súmula 244, I, a qual preleciona que “O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, ‘b’, ADCT)” (JORGE NETO; CAVALCANTI, 2019, p. 1012).

Em sendo assim, percebe-se que a proteção a maternidade e todas as suas nuances, se preconizam de salutar importância para que a mulher trabalhadora, tenha condições de disputar frente ao mercado de trabalho, com paridade, com relação aos homens. Se constata, portanto, que além de uma série de estereótipos imbrincados ao seu papel social, as suas condições biológicas que muitas vezes, são enxergadas como menos preteridas, de fato necessitam ser observadas de maneira apurada, para que a divisão sexual no trabalho seja diminuída.

Por fim, elenca-se como primordial a ser explorado na questão da licença a maternidade, haja vista que quando esta era de ônus do empregador, percebia-se como mais um motivo para se optasse por contratar homens ao invés das mulheres. Com o advento da n. 6.136 de 1974, o empregador se desobrigou do pagamento do salário durante o período de licença da empregada gestante, tendo sido passado ônus do pagamento para a Previdência Social, consubstanciado no princípio da solidariedade da CF/88.

Após esta breve exposição acerca de alguns dos principais direitos que envolvem a mulher na seara trabalhista, passa-se a fazer uma análise crítica a respeito das modificações engendradas pela Reforma Trabalhista, e de que forma está se mostrou como um avanço ou retrocesso na perspectiva dos direitos femininos.

4 REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA NO LABOR FEMININO

Na retaguarda do arcabouço teórico desenvolvido até este ponto no referido trabalho, é possível depreender inúmeros entraves enfrentados pelas mulheres na obtenção de direitos básicos, que suprissem satisfatoriamente suas carências em diversos âmbitos, incluindo neste, a seara trabalhista.

Nesta esteira, é perceptível a importância de se compreender quais direitos femininos ainda se mostram, atualmente, necessitados de amparo legislativo, para que se desenvolva efetivamente a inserção feminina na seara laboal, bem como o princípio da isonomia, extirpando a concepção da divisão sexual do trabalho e suas consequências incompatíveis com os ditames constitucionais vigentes.

Assente às alterações proporcionadas pela lei 13.647/17, a qual proporcionou mudanças substanciais no ordenamento jurídico que regula o mercado e as relações de trabalho, vilumbrasse, no que toca trabalho feminino, modificações polêmicas.

Em sendo assim, cabe analisar de maneira crítico-reflexiva os moldes sob os quais tais vicissitudes foram elaboradas, bem como os aspectos que foram alterados, observando se houve, de fato, um progresso condizente com o princípio do não retrocesso social - orientação vigente no direito do trabalho, que também se relaciona ao campo dos direitos sociais femininos.

4.1 A REFORMA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA LEI 13.467/17

Os fundamentos constitucionais abarcados pela Carta Magna de 1988 têm como um de seus axiomas fundamentais a dignidade da pessoa humana que, na perspectiva trabalhista se performa através do conceito de trabalho decente, bem como a valorização deste, (SANTOS, 2020, p.2).

A Reforma Trabalhista, implementada por meio da Lei 13.467/2017, alterou significativamente a CLT, tendo sido considerada a maior modificação legislativa realizada até hoje no referido diploma, (MEIRELES, 2019, p.1). Entretanto, faz-se mister compreender sob qual contexto tais alterações foram realizadas e se estas respeitaram efetivamente os preceitos basilares envolvidos na relação de trabalho, amparando suas fragilidades.

Quando idealizado o direito do trabalho após a revolução industrial no Brasil, é sabido que a sua concepção ocorreu alicerçada à ideia de que a força de trabalho deveria ser concebida como uma mercadoria indistinta das demais, em que a autonomia privada das negociações prevaleceria, haja vista as partes sujeitas da relação serem consideradas juridicamente iguais, (CARVALHO, 2017, p. 82).

Todavia, a referida prevalência desse ideário, consistente na paridade de condições para liberdade na negociação, que possui inspiração do Direito Civil, em verdade acabou por proporcionar condições de trabalho sub-humanas, sendo necessário a posteriori uma intervenção Estatal, com o intuito de promover o equilíbrio das relações de trabalho estabelecidas, (SILVEIRA; MEIRELES, 2019, p. 2).

É sobre a égide desse descompasso proporcionado pela aplicação da lógica do direito civilista a seara trabalhista, consubstanciado ao contexto político da política populista de Getúlio Vargas, que se balizava através dos direitos sociais, principalmente dos trabalhadores, que a legislação justtrabalhista assume um modelo mais intervencionista, em que o Estado necessita intervir para proporcionar uma igualdade efetiva. Nesse contexto, insurge por meio do Decreto n. 5.452, promulgado em 1º de maio de 1943, a CLT, (CALIL, 2007, p. 35).

Em que pese a CLT ter condensado em um único diploma normativo uma série de legislações esparsas que existiam antes da sua promulgação, está também procurou inovar em alguns quesitos, que se verificavam lacunas. Por conseguinte, nos anos posteriores a sua promulgação, uma série de modificações foram efetuadas, no intuito de tornar compatível com novos anseios sociais da classe trabalhadora.

Com efeito, a reforma trabalhista mostra-se na tentativa de revisitar esse conceito de amplitude da autonomia da privada, (SILVEIRA; MEIRELES, 2019, p. 2). A justificativa, neste ponto, paira sobre a necessidade de adequação ao novo mundo globalizado, que vige o sistema capitalista de produção, em que o lucro e desenvolvimento econômico anseiam por parâmetros que tendem a privilegiar a desoneração do empregador frente às oscilações econômicas, o qual culmina em um elevado custo do trabalho e burocracias trabalhistas, que se mostra, na visão patronal, incompatível com a desenvolvimento do mercado (TEIXEIRA; GALVÃO; KREIN; BIAVASCHI; ALMEIDA; ANDRADE, 2017, p.48).

No que importa aos argumentos políticos-ideológicos que permearam a promulgação da lei 13.467/17, estes pautam-se em criticar o excesso de legislação trabalhista em vigor antes da sua

edição e, assim, proporcionando entraves ao mercado de trabalho e impedindo a livre contratação de trabalhadores, obstando a progressão mais ágil e flexível do próprio mercado.

O conseguinte lógico, segundo os defensores da reforma, se perfaz na geração de um aumento dos postos de trabalho à margem da informalidade, além da supressão da segurança jurídica involucradas nessas relações. Com isso, a resolução plausível, com base o ponto de vista destes, seria uma flexibilização e/ou desregulamentação das relações de trabalho, em nome de uma autonomia coletiva de negociação, (TEIXEIRA; GALVÃO; KREIN; BIAVASCHI; ALMEIDA; ANDRADE, 2017, p.40 a 43).

Em que pese os argumentos prelecionados para endossar a aprovação das modificações realizadas pela reforma demonstrarem uma lógica da perspectiva econômica, estes ilustram-se refutáveis quando se percebe as reais intenções do legislador, uma vez que este opta por um rol de normas defensoras proeminentes do mercado e do capital, que incide em possíveis contradições verificadas em relação à alguns princípios elencados como fundamentais.

O alvorecer das normas, que regem o Direito do Trabalho se fizeram, justamente pela disparidade verificada entre as classes patronais, que se sobrepunham e exploravam sobremaneira a classe operária. Assim, insurge-se a necessidade de regras que primem pela proteção do trabalho, uma vez que este é classificado como parte hipossuficiente da relação. A dependência verificada por parte do trabalhador, do seu labor para sua subsistência, demonstra que, em verdade, a liberdade concedida a este, mostra-se completamente deturpada, revelando o seu potencial mais vulnerável, nesta relação, (WYZYKOWSKI, 2019, p. 89).

Em sendo assim, a acepção de vulnerabilidade empregada nas normas justralhistas, mostra-se condicionante e imperativa, para que haja uma adequação da relação jurídica entre empregado e empregador, de forma que, tenta-se diluir as disparidades evidentes, principalmente no que se refere ao âmbito negocial, preconizando garantir efetivamente uma igualdade substancial entres esses sujeitos de direito, , (WYZYKOWSKI, 2019, p. 95).

A Constituição Federal, no seu artigo 1º, relaciona como padrão de conduta para eleger previsões normativas constitucionais ou infraconstitucionais, bem como dos seus agentes constituidores da nação, os preceitos da dignidade da pessoa humana no inciso III, e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa no inciso IV.

Sendo assim, Ana Flávia dos Santos (2020, p.5) argumenta nesse sentido, aduzindo que “a dignidade do trabalhador e o direito ao trabalho digno representam os pilares do Estado

Democrático de Direito”, devendo sempre observância obrigatória a estes preceitos fundamentais, sob pena de ensejar em latente inconstitucionalidade.

O papel do Estado nessa conjuntura tende a assumir o compromisso de editar normas do trabalho, visando albergar estas como direito fundamental, na tentativa de equilibrar as relações entre o patronato e trabalhadores, prevenindo que eventuais disparidades venham a se instalar incidindo em um retrocesso social, combatido, há muito, pelo direito do trabalho desde a sua criação, (SILVEIRA; MEIRELES, 2019, p. 4).

A conduta estatal passiva de apenas inibir-se no sentido de violação de direitos (percebida como ineficiente desde as consequências da Revolução Industrial), mostram-se ainda mais incompatíveis diante do claro antagonismo estabelecido nas relações entres esses atores, sendo necessária uma atuação mais incisiva para extirpar abusos provenientes dessa relação, principalmente por parte do empregador para com o seu empregado, (SILVEIRA; MEIRELES, 2019, p. 4).

Ainda sobre o contexto político da regulamentação da Lei da Reforma, expõe-se ainda a problemática envolta na ausência de diálogo social. Consta-se carência de estudos mais meticulosos no tocante ao equilíbrio dos interesses contrapostos de empresas e empregados, no intento de amadurecer a legislação para atender, de maneira efetiva, uma pluralidade de grupos sociais, e não apenas unilateralmente às classes dos empresários como o fora em detrimento da classe trabalhadora, (MATOS; BERTOLIN, 2019 ,p.5).

Resta-se ponderoso nesse ponto, esclarecer que o Princípio da Proteção, considerado como núcleo basilar do direito do trabalho individual, é fundante do desígnio de reparar a diferenciação histórica relacionada à tutela obreira, no intuito de retificar as disparidades práticas de poder, tanto econômica quanto social, protegendo a parte hipossuficiente, decorrente da relação de emprego, (DELGADO, 2017, p.213).

Consubstanciado as arguições supra, é possível empreender, a partir de uma análise empírica, acerca das modificações efetuadas pela Lei 13.467/17, que estas arrogam mecanismos na direção oposta e regressiva da principiologia justtrabalhista, em descompasso com a base fundamental dos direitos essenciais constitucionalmente previstos, (DELGADO; DELGADO, 2017, p.40).

A título de exemplificação da violação do padrão protecionista e garantista do direito do trabalho, asilado pela matriz da Lei Maior de 88, apontam-se alguns desses dispositivos adicionados: tem-se a regulação do dano extrapatrimonial, específica no campo trabalhista, em

que houve um evidente distanciamento do padrão estabelecido não só do constitucionalmente previsto, como também do próprio Código Civil Brasileiro; a figura do contrato intermitente, como sendo um grande propulsor do agravamento na precarização dos postos de trabalhos, previsto no art. 452-A; a situação *sui generis* constante no art. 442-B, o qual prevê a contratação do profissional autônomo, de forma permanente por uma dada empresa, sem, entretanto, reconhecer vínculo empregatício, dentre outros profusos dispositivos da lei que perpassam e remontam as mesmas premissas de descaracterização do sistema inclusivo proposto até então.²⁰ (DELGADO; DELGADO, 2017, p.53 e 54)

Nessa monta, além da flexibilização dos direito pertinentes à classe dos trabalhadores, quando se percebe as estatísticas à respeito do motivo principal sob o qual arrimou-se a reforma – sendo a modernização da legislação, para sua compatibilidade com os padrões modernos de mercado, propondo maior geração de empregos - em verdade, acabou por proporcionar o completo oposto.

De acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa), o último índice divulgado com o percentual de desempregados alcança cerca de 11,9%, tendo como base o primeiro trimestre de 2020, atingindo 12,9 milhões de brasileiros²¹.

A expectativa do governo, ao propor a referida reforma, era a geração de mais de 6 milhões de postos de trabalho em todo o país, (CAVALLINI, 2019, p.2). Entretanto, apesar de apresentar uma tímida regressão nos números correspondentes às taxas de desemprego nos últimos dois anos após a reforma, o IBGE aponta que a taxa de informalidade – correspondente aqueles que trabalham sem a carteira de trabalho assinada - alcançou o maior nível desde 2016, sendo este o percentual de 41,1%.(LOSCHI, 2020, p.1)

Tendo em vista os índices que vem sendo divulgados, é visível a consequente perda de direito dos trabalhadores, além da falta de discussão com representantes legítimos – coletivos de representação, sindicatos, políticos - que defendem os direitos do proletariado, sendo que a OIT incluiu o Brasil na lista dos 10 piores países do mundo para os trabalhadores. Fora a primeira vez que o país esteve nesta lista, tendo como critério de avaliação 97 indicadores, entre 147

²⁰ Salienta-se que o foco do presente trabalho não permeia uma análise minuciosa e *lato sensu* da reforma trabalhista. Dessa forma, os dispositivos elencados foram a título de mera exemplificação, bem como os que possuem referência direta com o tema do trabalho serão mais bem explorados nos tópicos subsequentes.

²¹ Os referidos dados podem conter pequenas variações devido aos reflexos iniciais causados pela crise do COVID-19, em que pese as pesquisas terem sido efetuadas antes das recomendações de isolamento social.

países. A lista foi divulgada na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, na Suíça (OIT, 2019, p. 01).

O argumento entoado pelos entusiastas da reforma é desvelado quando se perscruta os dados empíricos. A consequência das mudanças realizadas nas normas trabalhistas, sob o manto do fomento ao emprego, em verdade proporcionou sucateio das normas trabalhistas, elevando as desigualdades latentes que assolam o território nacional.

4.2 DIREITOS TRABALHISTAS MODIFICADOS COM A LEI 13.467/17 NO QUE DIZ RESPEITO AO TRABALHO FEMININO

É sobre essa conjuntura que se abre azo para uma discussão paralela, mas diretamente imbrincada à temática da dita “inovação” dos direitos trabalhistas. O trabalho feminino, neste cenário, destaca-se diante da fragilização ocasionada pela reforma, principalmente quando se atenta aos dados apresentados no que pertine ao índice de desemprego, trabalho à margem da informalidade e proporções salariais disparelhas percebidas entre os gêneros.²²

A OIT e a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) alertam para a necessidade do acesso feminino aos postos de trabalho, como forma de progresso no ramo para diminuição da pobreza na América Latina, bem como na redução das lacunas de gênero presentes no ambiente laboral, (ONU, 2020, p.1).

Malgrado os índices de participação de mulheres acima de 15 anos no mercado de trabalho ter aumentado cerca de 11 pontos percentuais na América Latina, percebe-se notáveis diferenças quando se comparada aos índices de países desenvolvidos.

A ONU elenca ainda uma preocupação no que se refere a criação destes postos de trabalho informais, haja vista a precariedade das suas condições e baixa qualidade na remuneração, que quando percebido no âmbito feminino se verificam ainda maiores, (ONU, 2020, p.1).

Na dinâmica normativa brasileira, frente à debilidade ocasionada diante dos direitos trabalhistas alterados pela Lei n.13.467/17, é preciso destacar que quando se observa os indicadores sociais

²² Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), demonstram que desagregação salarial por diferentes recortes por gênero revela que os rendimentos recebidos pelas mulheres continuam apresentando uma variação superior à registrada, quando se comparada aos homens. Para além disso, a referida pesquisa mostra que há uma taxa de desemprego maior entre as mulheres (13,1%), relativamente aos homens (9,2%), demonstrando a existência de uma queda maior na desocupação masculina (-0,9 p.p.) ante a feminina (-0,4 p.p.), (IPEA, 2020, p. 6 e 18).

das mulheres no Brasil, no que tange a sua participação política e representativa feminina, percebe-se um déficit consternador. De acordo com Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, com a divulgação do estudo Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, divulgado em 2018, o percentual de cadeiras ocupadas por mulheres em exercício no Congresso Nacional era de 11,3%. Sendo constatado que no Senado Federal 16,0% dos senadores eram mulheres e, na Câmara dos Deputados, apenas 10,5% dos deputados federais eram mulheres (no mundo as mulheres ocupava proporcionalmente 23,6% dos assentos). (IBGE, 2018, p. 9)

Para além disso quando analisado participação das mulheres em cargos gerenciais, tanto no setor público, como no setor privado, (líderes no setor público e cargos de diretoria e gerencial no setor privado), no Brasil, 60,9% dos cargos de gerencia estavam sendo ocupados por homens, em contra partida 39,1% pelas mulheres, em 2016, (IBGE, 2018, p. 11).

Destarte, a falta de representação feminina, avigora-se as disparidades sexuais concernentes à seara laboral, uma vez que os interesses destas deixam de ser verificados nas eventuais políticas legislativas, por não haver agentes legitimados para as representarem. A modificação, ora discutida, segue este padrão, revelando-se como mais uma negativa de direitos as mulheres, que repercute na vida prática dessas, de maneira contundente.

Conforme a promoção do novo dispositivo, o trabalho feminino, especificamente, sofre alterações significativas. Diante do maior poder concedido ao empregador, aliada à inobservância da grande maioria dos sindicatos às pautas concernentes exclusivamente às trabalhadoras, enfrenta-se uma falta de representatividade dos direitos trabalhistas femininos, (SLOSBERGAS, 2018, p. 423).

Conduz-se nesse ponto a observância dos principais dispositivos que corroboraram com a reafirmação das desigualdades de tratamento à mulher, que estão intimamente correlacionados a estas livres negociações promovidas no art. 611-A²³ da CLT, além de outros dispositivos

²³ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189, de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV- prêmios de incentivo em bens ou serviços,

revogados, mas que guarda relação com a reafirmação da vulnerabilidade que as mulheres estão sujeitas, os quais merecem respaldo protetivo.

4.2.1 Labor em condições insalubres da gestante/lactante

A primeira alteração a ser elencada e talvez a mais dissonante, quando analisado de forma crítica à luz dos preceitos tanto constitucionais como justralhista, perpassa no constante a previsão do art. 394-A.

O texto antigo imbuído ao referido dispositivo fora incluído na CLT no ano anterior à reforma por meio da Lei n.13.287/16, o qual colacionava que a empregada gestante ou lactante teria direito a ser afastada de suas atividades, caso estas fossem desenvolvidas em ambiente insalubre, podendo permanecer no exercício destas, se as efetivasse em local adequado, condizente com a sua situação, (DELGADO, 2017, p.149).

A tutela da maternidade, consubstanciada com o meio ambiente do trabalho, são questões abordadas pelo texto constitucional como direitos fundamentais dos trabalhadores. O art. 6º da CF/88 protege a maternidade, prelecionando a necessidade de preservar o desenvolvimento do nascituro e saúde da gestante, (SILVA, CATTELAN, 2018, p. 65).

Apesar da clara pertinência na abordagem da Lei n.13.287/16 na introdução do artigo em pauta, este fora alvo de críticas ferrenhas²⁴, ao alegar que em verdade o dispositivo promoveria um desincentivo a contratação de mulheres para locais onde a atividade em ambiente insalubre predomina, (LIMA, 2018, p.3).

Assim, os precursores da reforma trabalhista vislumbraram coerência na argumentação apresentada e atribuíram novo texto ao dispositivo. O cerne do ponto defendido por estes paira sob o excessivo de ônus carregado pelos empregadores, no pagamento do salário no período em que a mulher estivesse afastada devido à insalubridade do ambiente.

eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

²⁴ Importa ressaltar que fora arguida a inconstitucionalidade da Lei 13.287/2016, através da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5605, protocolada em 05 de outubro de 2016. Sob o argumento de que esta norma representava um desincentivo na contratação de mulheres, devido ao afastamento obrigatório de gestantes e lactantes das suas atividades. Entretanto, a ADI mencionada não fora julgada, haja vista a perda do seu objeto om a sancionamento em 13 de julho de 2017, da Lei 13.467, que atribuiu nova redação ao art. 394-A. (RAFAGNIN, 2019, p.232)

Em segundo plano, há a suposta promoção do acesso das mulheres a mais postos de trabalho, mascarando a verdadeira intenção e preconceito, aprazadas pela modificação desta norma.

4.2.1.1 A tutela da maternidade e a posição adotada pela Reforma Trabalhista

Para que se compreenda quais são as ilegalidades abarcadas pelo referido dispositivo, faz-se mister analisar de que forma o ordenamento jurídico brasileiro optou por asilar o instituto da maternidade, até a instituição da Lei 13.467/17, conhecida popularmente como reforma trabalhista.

Como fora comentado em tópicos anteriores, a proteção normativa da maternidade, no Brasil, teve uma influência contundente das Convenções 3 de 1919 e 103 de 1952 da OIT, em que buscou-se aprimorar o escopo normativo, ampliando a proteção à maternidade às trabalhadoras que laboravam em economia informal. A preocupação pairava também no sentido de antever eventuais complicações, estendendo o prazo de duração da licença-maternidade caso fosse necessário, devido a alguma intercorrência ou complicação da gestação, (MOURÃO, 2017, p. 252).

Em sendo assim, resta-se cristalino o entendimento da autora Natlia Mourão (2017, p. 247), uma vez que a proteção ofertada à trabalhadora tem o fito de “conferir e conservar a integridade e as forças de cunho vital para a trabalhadora, especialmente para que se cumpra o papel de mãe”. Importante atentar-se para a existência de inúmeras outras normas que também visam conferir à mulher gestante uma proteção especial.²⁵

Sobre o direito à saúde da mulher, enxerga-se, então, enquanto necessidade singular no que tange seu atendimento, levando-se em conta a negligência histórica performada pelos estigmas preconceituosos, constituídos socialmente. A exiguidade no trato dos direitos femininos mostra-se como impulsor fundamental a uma conquista para concretização de ações, políticas e intervenções estatais que objetivam a consolidação da proteção da integridade física e mental de todas as trabalhadoras no ambiente laboral, (OLIVEIRA, PINTO, 2018, p. 3).

²⁵ A seção V da CLT aborda especificamente só sobre a proteção a maternidade, no intuito de promover a equidade e promoção das mulheres ao mercado de trabalho, estabelecendo direitos como: a estabilidade da gestante, vedação a discriminação na contratação de mulher grávida e casada; licença-maternidade (incluindo caso de adoção de crianças); período de repouso antes e depois do parto; labor da mulher gestante e lactante em ambiente insalubre; locais destinados a proteção de menores em idade pré-escolar (como creches e escolas) (vide arts. 391 a 400 da CLT)

Ademais, antes adentrar na discussão da polêmica aduzida pelo PL 38/2017, envolvendo o adicional de insalubridade, cumpre-se aclarar em que consiste o mesmo e de que forma este se dá. Neste ponto, Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 191) faz-se sucinta no conceito:

O adicional de insalubridade é devido ao trabalhador que estiver exposto a situações nocivas à sua saúde, enquanto executar o serviço. Estas agressões podem ser causadas por agentes físicos, químicos ou biológicos. Para compensar o trabalho realizado nestas condições, o empregador deve pagar ao empregado adicional legal integral, independente do tempo que o empregado ficar exposto ao agente nocivo e é calculado sobre o salário mínimo (Súmula 17 do TST c/c Orientação Jurisprudencial 2 da SDI-I do TST (cancelada), ou sobre o salário profissional, quando este é devido ao empregado por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa (Súmula 17 do TST – cancelada), salvo no caso dos técnicos em radiologia, cujo percentual incidirá sobre o piso salarial desta categoria (art. 16 da Lei 7.394/85).

O adicional de insalubridade é elencado, portanto, como uma forma de compensar a saúde do trabalhador que está sendo colocada em risco, diante de possíveis agravantes a sua integridade física.

Partindo-se das premissas ora esclarecidas, é necessário se analisar de uma perspectiva extremamente crítica a temática referente ao labor da mulher gestante em local insalubre, vez que, quando se permite o trabalho, o grau de risco não restringe-se apenas à mãe, mas também à criança que está até então sendo gestada, podendo reverberar em uma série de complicadores, através desta permissão, (MOURÃO, 2017, p. 253).

Antes da reforma ser posta em vigor, o diploma normativo que fazia jus a esta proteção já mencionada aduzia que, encontrando-se em condição de gestação ou amamentação, a mulher era de imediato afastada, prezando pelo seu bem-estar e o do feto.

Entretanto, a partir da modificação efetuada, se deixou de levar em consideração a qualidade de vida da mulher, bem como a do bebê, permitindo que esta labore em local de insalubridade em grau médio ou mínimo, caso não consigam atestado médico proibindo. No tocante às lactantes, essa preocupação fica ainda mais reduzida, tendo em vista que a permissão faz referência até quando constatado o grau máximo da insalubridade, (BASTOS, 2018, p.69).

Frise-se que a alteração realizada no art. 394-A, pela Lei da Reforma Trabalhista, entabulou iminente contradição ao que tinha sido decidido a respeito do tema, no ano anterior pela Lei n.13.287/16. Sendo assim, a nova redação inaugurada pelo artigo possuía o seguinte texto:

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 n. 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

A Lei n. 13.467/17 deliberava que o afastamento da gestante de ambiente insalubre se daria no período em que perdurar a gestação, incidindo apenas em casos de insalubridade em grau máximo. Nos casos de constatação de insalubridade em grau médio e mínimo, ela só poderá afastar-se mediante atestado médico (sendo este de sua confiança), que recomende expressamente o afastamento. Ademais, o afastamento poderá ocorrer inclusive para as mulheres em período de amamentação, constatado qualquer grau de insalubridade, desde que exista recomendação médica expressa para tanto, (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 150).

Dentre alguns dos argumentos que podem ser aduzidos como comprovadores dos aspectos danosos trazido pelo novo dispositivo, tem-se a questão do desconhecimento do ambiente laboral da gestante, pelo médico de sua confiança. Para que o laudo requisitado na norma, tivesse o condão de comprovar os malefícios do ambiente insalubre à mulher grávida, se faria necessário que este tivesse acesso ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), bem como conhecimento específico de medicina do trabalho para analisar as condições laborais da maneira devida, (RAFAGNIN, 2019, p. 233)

Para além disso, é sabido que um grande contingente de trabalhadoras fazem uso do Sistema Único de Saúde (SUS), e muitos dos médicos que as acompanham não possuem disposição para averiguar as dependências da empresa, para realizar o parecer no laudo, (RAFAGNIN, 2019, p. 233).

Constata-se, portanto, que a lei incumbiu à trabalhadora gestante e lactante, parte visivelmente vulnerável da relação, a comprovação da atividade insalubre, a qual oferece risco a sua própria saúde e do seu nascituro, (LIMA, 2018, p.4).

Outra importante observância a ser reportada é que o dispositivo 394-A deve ser analisado em paralelo ao artigo 611-A, em que o diploma jurídico autoriza que o grau de insalubridade possa

ser negociado por meio de convenção ou acordo coletivo, efetivando a premissa de sobreposição do negociado sobre o legislado, (LIMA, 2018, p.6).

O conteúdo exarado pelos artigos mencionados estabelecerá o grau de insalubridade que será permitido, não de acordo com os parâmetros da medicina do trabalho, mas sim o negociado pelos sindicatos, os quais em sua grande maioria apresentam defasagem histórica na defesa dos direitos femininos, ampliando assim o risco a saúde das trabalhadoras, (SLOSBERGAS, 2018, p. 423).

De acordo com parte significativa da doutrina, a Lei da Reforma Trabalhista afronta notoriamente o princípio do não retrocesso social, principalmente ao revogar lei anterior (Lei n. 13.287/16), a qual percebia uma proteção maior e mais efetiva à mulher gestante e no período de puerpério, bem como transgrede o aduzido na NR15, a qual dispõe sobre a atenuação dos riscos do trabalho em exposição a agentes físicos, químicos e biológicos. (SILVA; CATTELAN, 2018, p.67)

Destarte, o que se pode inferir, das modificações legislativas, mencionadas até então, seria um crasso erro material, que se mostrava mais uma vez como sendo fruto de uma modificação pouco maturada pelos parlamentares e suas comissões.

O novo texto normativo calhou-se de conformidade e precisão técnica elaborada, que se espera das Casas Legislativas de um país que se pauta no regime democrático de direito, (DELGADO, 2017, p. 150).

Em meio a esta problemática, é completamente desproporcional a aceitação dos referidos dispositivos, como validamente aplicáveis, uma vez que estes se mostram em uma perspectiva transversa aos avanços até então conferidos a estas mulheres e até mesmo aos fetos, ferindo, desse modo um princípio norteador do direito do trabalho, sendo este a proibição do retrocesso social.

Mais uma vez, se mostra a solar inferiorização e precarização do trabalho feminino, como reforço dos estigmas de uma sociedade extremamente desigual no tratamento dos gêneros.

4.2.1.2 Posicionamento do STF sobre o tema

Em meio a tantas divergências e polêmicas envoltas na temática do labor da mulher gestante e lactantes em locais insalubres, a eficácia dessa norma restou-se suspensa, tendo em vista que a

referida contenda chegou até o STF (Supremo Tribunal Federal), por meio de uma ADI (Ação Direta de Inconstitucionalidade) de número 5.938 Distrito Federal²⁶, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. Neste contexto, o ministro relator do caso foi Alexandre de Moraes, que proferiu o seguinte voto:

EMENTA: 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 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 ADI 5938 / DF 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 caracteriza-se 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 afastados 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.

Sendo assim, o posicionamento do STF se consolidou coadunando-se com o da maior parte da doutrina no tocante ao labor da mulher gestante em local insalubre, no sentido deste ser inconstitucional, uma vez que a própria Constituição Federal abarca uma proteção especial às mulheres, às crianças, à maternidade, bem como à saúde.

Roberta Ferme e Rodrigo Trindade (2019, p.83) assentiram da decisão proferida pelo STF, robustecendo a premissa constitucional da proteção da maternidade, elegido pela ordem jurídica como um dos mais importantes. Isso se deve ao fato de que, a partir dos aspectos designados pelos direitos fundamentais, tais proteções conglomeram uma série de outros direitos, também previstos na Constituição como de suma importância e partindo dessa valoração que os direitos sociais e os demais se tornam instrumentos combatentes para os tantos outros anseios femininos no meio ambiente laboral.

²⁶ Cabe salientar que houve deferimento a concessão de medida liminar em sede de controle abstrato de constitucionalidade, referente ao pleito da suspensão da eficácia da expressão do dispositivo previsto no art. 394-A, II e III, da CLT, uma vez que se restou comprovado os requisitos *fumus boni iuris* e *periculum in mora*. Posteriormente, analisou-se o mérito da questão, (STF, 2019, p. 5 -6).

Outro argumento de extrema relevância, levantado pelo ministro relator Alexandre de Moraes, foi o fato de mesmo a legislação ter constado o óbice que a mulher gestante ou lactante poderia, mediante atestado do seu médico, ser afastada do posto de labor insalubre, este não se mostrava razoável em razão da conjuntura econômico-social do brasileiro, a qual não o possibilita muitas vezes a ter acesso a saúde básica, se perfazendo impossível a apresentação deste laudo médico dito na legislação.

Dessa forma, sob a perspectiva da proteção constitucional elencada no ordenamento jurídico brasileiro, a proteção da mulher grávida ou da lactante em relação ao trabalho insalubre mostra-se como direito social protetivo tanto da mulher quanto da criança. Restando-se absolutamente acertada a referida decisão, ao impedir que, mais uma vez, a discriminação da mulher na seara laboral se perpetrasse na ordem jurídica brasileira, mesmo sendo completamente adversa aos princípios e normas elencados como fundamentais.

4.2.2 A retirada dos 15 minutos anteriores ao início da realização de jornada extraordinária

A Lei 13.467/17, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, dispôs sobre a revogação do dispositivo referente ao direito que a mulher trabalhadora possuía de retirar-se do trabalho por um período de 15 minutos, antes do início do labor em horário extraordinário, que se perfazia no art. 384, o qual preceituava que “Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze (15) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”.

É cediço que o papel social atribuído à figura feminina, pautando na sua evidente diferença fisiológica, quando comparada ao homem, imbui um preconceito e inferiorização que hodiernamente tenta-se combater, à luz do princípio da igualdade material.

O emprego desse papel social feminino na rotina das trabalhadoras reflete-se na responsabilidade impelida à mulher dos cuidados domésticos e familiares, condições estas que sopesam um tratamento diferenciado na seara do labor externo executado por elas frente à indubitabilidade do princípio da isonomia, (QUARESMA; KOURY, 2018, p. 20).

O princípio da igualdade, que fora amplamente discutido no capítulo 3 do trabalho ora desenvolvido, quando analisada, principalmente no que tange a sua acepção substancial, se

perfaz de essencial aplicabilidade, com relação as mulheres no ambiente laboral. A competição impelida frente ao mercado de trabalho entre mulheres e homens, para que se realize de maneira equânime, mostra-se indispensável a diferenciação ansiada, por pautar-se em uma necessidade legítima e primordial, para que haja a efetividade do referido princípio.

Esse dispositivo revogado possuía em seu cerne a prática da igualdade material das mulheres em relação aos homens, haja vista que estas possuem a dupla jornada de trabalho, referindo-se esta ao trabalho doméstico que, em sua grande maioria, é realizado pela mulher. Sendo assim, a concessão de direitos excepcionais às mulheres é lastreada pela Constituição Federal, na qual prega a tentativa de diminuir as diferenças e expurgar as milenares discriminações vivenciadas pelo gênero feminino, (DELGADO, 2017, p. 148).

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p.149) prelecionam a importância do referido dispositivo na ordem normativa pátria:

As vantagens jurídicas adicionais atribuídas à mulher, pelo Direito - inclusive o Direito do Trabalho - são, conforme visto, sufragadas pela Constituição da República. Esta se voltou, como se sabe, para a eliminação da discriminação milenar arquitetada contra as mulheres na sociedade histórica, não só mediante a proibição de tratamento diferenciado com relação aos homens, como também pela agregação de vantagens adicionais específicas, fundadas em peculiaridades consideradas relevantes no que tange as razões biológicas e/ou sociológicas da mulher. A retirada de direitos das mulheres, portanto, é conduta legislativa contrária ao espírito constitucional de 1988, uma incompreensão a respeito da sociedade livre, justa e solidária que a Constituição da República quer ver instaurada no País.

Além da suposta afronta constitucional, no que tange o art.5º, I, no qual prevê a igualdade de homens e mulheres, o escopo argumentativo utilizado para embasar a aludida decisão de revogação pauta-se na objeção prática de se executar o referido intervalo, (DELGADO; DELGADO, 2017, p.149).

4.2.2.1 A posição da Jurisprudência antes da Reforma

Nesse diapasão, a norma prevista no art. 384 da CLT performa mais um dispositivo no intuito de promover a equidade de gênero no ramo trabalhista. Em que pese a aludida norma se mostrar em consonância com a Carta Magna de 1988, no que toca o princípio motriz da igualdade, desde a sua promulgação, o dispositivo em questão é objeto de discussão, justamente por contrapor ao princípio da igualdade entre homens e mulheres, na sua literalidade prelecionada na própria Constituição, (ELEUTÉRIO, 2017, p.148).

A base legal da pretensa argumentação anteposta perpassa pela afronta do princípio da igualdade prevista no art. 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, em que aduz o axioma fundamental de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, (ELEUTÉRIO, 2017, p.148).

Como já fora objeto de elucidação em no ponto 3.2, do capítulo anterior, o princípio da igualdade possui dupla dimensão. Celso Antônio Bandeira de Melo (2008, p. 18 e 19) explicita isso de maneira arguciosa, ora veja-se:

Com efeito, a igualdade é princípio que visa a duplo objetivo, a saber: de um lado propiciar garantia individual (não é sem razão que se acha insculpido em artigo subordinado à rubrica constitucional “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”) contra perseguições e, de outro, tolher favoritismos. (...) É possível obedecer-se formalmente um mandamento mas contrariá-lo em substância. Cumpre verificar se foi atendida não apenas a letra do preceito isonômico, mas também seu espírito.

Diante da persistente divergência, algumas contendas foram levadas à apreciação dos Tribunais, os quais analisaram de maneira diversas dentro do território pátrio. A exemplo disso, tem-se o Tribunal do Trabalho do Paraná²⁷, que enfrentou a querela oposta no sentido de negar a tese da desigualdade, arguindo que o tratamento diferido proporcionado à mulher é devido pela sua “higidez física” (ELEUTÉRIO, 2017, p.148).

²⁷ APLICAÇÃO DO INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT - LIMITAÇÃO - NÃO CABIMENTO - Quando da não concessão do intervalo previsto no art. 384 da CLT, deve-se conferir o mesmo tratamento que se dá aos casos em que houve desrespeito ao intervalo intrajornada previsto no art. 71 da CLT, deferindo-se o pagamento dos minutos correspondentes como horas extras, bem como os respectivos reflexos. Desse modo, não cabe mensurar se o labor extraordinário foi reduzido ou excessivo, havendo extrapolação da jornada, a aplicação do artigo 384 da CLT se faz necessária quando o trabalhador é do sexo feminino. "IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT." "I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração." "SÚMULA 22. INTERVALO. TRABALHO DA MULHER. ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELO ART. 5º, I, DA CF. O art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal, o que torna devido, à trabalhadora, o intervalo de 15 minutos antes do início do labor extraordinário. "OJ 355. INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT. O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional." a supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal". RELATOR (TRT-9 - RO: 00010415620135090006 PR, Relator: SERGIO GUIMARÃES SAMPAIO, Data de Julgamento: 15/09/2016)

Na contramão do devido entendimento, têm-se o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região²⁸ com decisões no sentido da não recepção do referido artigo pela Constituição de 1988, por entender que a desigualdade perante os gêneros é uma construção arcaica, considerando como um vilipêndio ao princípio da igualdade insculpido no art.5º, I da Lei Maior.

O TST (Tribunal Superior do Trabalho), ao se defrontar com a suposta incompatibilidade formal do art. 384 da CLT e o art.5º, I da CF/88, em Novembro de 2008 frente ao julgamento do Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, decidiu, por maioria, rejeitar o incidente de inconstitucionalidade do art. 384 da CLT, (RIBEIRO, 2019, p. 48).

A base argumentativa utilizada no voto do ministro relator Ives Gandra Martins Filho perpassou basicamente pela vedação da aplicação do princípio da isonomia indiscriminadamente, sendo que a própria Constituição elencou diferenças substanciais entre homens e mulheres, como é o exemplo do tempo de contribuição da aposentadoria feminino ser inferior ao masculino, para que a diferenciação defendida fosse utilizada quando se averiguasse premente desigualdade, (RIBEIRO, 2019, p. 48).

O STF (Supremo Tribunal Federal), por meio do Recurso Extraordinário nº 658312²⁹, fora provocado sobre a decisão enunciada pelo Pleno do TST. O Ministro Relator do recurso, Dias Toffoli decidiu que a Magna Carta havia recepcionado o art. 384 da CLT.

²⁸ ART. 384 DA CLT. NÃO RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. O art. 384 da CLT - que assegura o intervalo de 15 minutos antes do início do regime de sobrejornada - não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, na medida em que fere o princípio da isonomia (art. 5º, II, da Lei Maior). (TRT-12 - RO: 00629200901912005 SC 00629-2009-019-12-00-5, Relator: LILIA LEONOR ABREU, SECRETARIA DA 3A TURMA, Data de Publicação: 01/08/2011).

²⁹ Vistos. Aplicando, ao caso presente, as diretrizes que tenho seguido em casos similares, em que há pedidos de ingresso de terceiros, em processos que tiveram a repercussão geral reconhecida pelo Plenário Virtual desta Suprema Corte, admito o ingresso, no feito, na condição de amici curiae da ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE SUPERMERCADOS – ABRAS (fls. 264/307) e da FEDERAÇÃO BRASILEIRA DOS BANCOS – FEBRABAN (fls. 308/355), tendo em vista a representatividade das petionárias e a existência de relação direta com o objeto do presente recurso extraordinário. Contudo, indefiro o pedido formulado pela Federação das Indústrias do Estado do Acre – FIEAC (fls. 359/410), tendo em vista que, além das entidades admitidas terem representatividade mais ampla, não vislumbro acréscimo de subsídios fáticos ou jurídicos relevantes para o julgamento do processo, pois as posições e elementos trazidos coincidem com a manifestação das outras petionárias. Quanto às tutelas pretendidas pela FEBRABAN, a fls. 414, há que se salientar que fica prejudicado o pedido de requisição dos autos, posto que estes já foram devolvidos pela Procuradoria-Geral da República, com o respeitável parecer. Não se justifica, para a hipótese, a suspensão dos feitos em andamento nos tribunais do país, seja porque o Recurso de Revista nº 1.540/2005-046-12-00-5 restou decidido há muito tempo, mais especificamente, em novembro de 2008, seja porque não restou demonstrada, de forma inequívoca, a presença do perigo na tardança da decisão judicial, sendo insuficiente a simples juntada de relação de feitos em andamento para que se considere configurado, como sustentado pelo amicus curiae, o periculum in mora. Publique-se. Reautue-se. Após, venham à conclusão os autos para a elaboração do voto. Brasília, 1º de julho de 2014. Ministro Dias Toffoli Relator Documento assinado digitalmente.

(STF - RE: 658312 SC, Relator: Min. DIAS TOFFOLI, Data de Julgamento: 01/07/2014, Data de Publicação: DJe-148 DIVULG 31/07/2014 PUBLIC 01/08/2014)

Ao analisar o leque argumentativo robustecido pelo Ministro Relator, têm-se a expressa autorização no diploma constitucional de permissão, ao estabelecer critérios diferenciadores que robusteçam o arcabouço normativo de direitos femininos, desde que respeitada a necessidade de equiparação, bem como o princípio da proporcionalidade ao se abalizar esse parâmetro de compensação. Nessa esteira, a regra ora atacada preza por um tratamento que supra a evidente desigualdade experimentada pelas mulheres, garantindo a estas o período de descanso mínimo de 15 minutos, antes do início da jornada extraordinária, (STF, 2014, p.4).

Ademais, Dias Toffoli embasou sua decisão sob o argumento da milenar ab-rogação das mulheres no mercado de trabalho, aliado a um componente fisiológico que imprime uma menor resistência física ao corpo feminino, consubstanciado, por fim ao papel social imbuído a mulher notadamente, em sua grande maioria nos casos de acúmulo de atividades domésticas, além do trabalho exercido de forma exterior a este âmbito, “preservando a identidade biossocial da mulher e a sua potencial condição de mãe, gestante ou administradora do lar”, (STF, 2014, p.4).

A decisão jurídico-fundamental proferida pelo TST e STF (notadamente pela decisão do ministro Dias Toffoli), assentiram sobre base argumentativa semelhante, reforçando o que muitos outros Tribunais vinham interpretando sobre a questão. Posteriormente ao entendimento fixados, até então, pelos referidos tribunais, súmulas em âmbitos regionais foram editadas, acompanhando o entendimento esposado, reforçando o que havida sido decidido, a exemplo da Súmula nº 39 do TRT da 3ª Região e de nº 22 do TRT da 9ª Região, (QUARESMA; KOURY, 2018, p.25)³⁰.

O que pode-se aferir dessa discussão, traçando um paralelo à modificação efetuada com a Lei da Reforma, é a indubitável necessidade de se albergar as questões femininas na temática de gênero, e de acordo com a jurisprudência, e até certo ponto as normas legisladas, subsiste um grau de evolução da proteção do trabalho feminino, na tentativa de suprir suas querelas. Conquanto a lei da reforma se mostra em um sentido adverso do até então progredido na seara laboral, tendo posto a premissa da flexibilização como norteador para uma suposta crescente dos postos de trabalho, que até o presente, não se verificou.

³⁰ Neste ponto, cabe um adendo importante, referente ao julgamento do referido recurso extraordinário. O Tribunal, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, acolheu os embargos de declaração com efeitos modificativos para, em razão do equívoco apontado, anular o acórdão proferido pelo Tribunal Pleno neste recurso extraordinário, determinando, ainda, sua inclusão em pauta para futuro julgamento, com a devida notificação e intimação das partes representantes que atuem no feito. Impedido o Ministro Roberto Barroso. Presidiu o julgamento o Ministro Ricardo Lewandowski. Plenário, 05.08.2015. Em 2016 o Supremo volta a analisar a questão, tendo Toffoli proferido voto em 14/09/16. Gilmar Mendes pediu vistas dos autos e o processo está parado desde então. Muitos defendem que ele perdeu o objeto por conta da revogação do dispositivo pela Lei 13.467/17, (STF, 2016, p. 1).

4.2.2.2 O intervalo de 15 minutos e a isonomia de gênero

Nessa busca por equidade de oportunidades e tratamentos equitativos das mulheres na legislação, é cediço que o desnivelamento oportunizado pela divisão sexual do trabalho repercute na práxis da vida cotidiana das mulheres, mesmo reiterados dispositivos nacionais³¹ e internacionais³², fomentando políticas afirmativas de inclusão.

Em sendo assim, a prática da discriminação necessária da mulher no intuito de alcançar a isonomia se perfaz premente ainda na atualidade. Nesta esteira, repressões e desigualdade impostas, de forma que se enxergue uma “distinção, exclusão ou preferência fundada no sexo que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”, devem ser extirpada, (CALIL, 2007. p.66).

A supressão do intervalo previsto no dispositivo se mostra por completo em dissonância, com a tendência interpretativa elencada pelos Tribunais Superiores, tendo em vista que estas mostram-se coerentes e alinhadas as normas justapostas no ordenamento jurídico brasileiro. Restou-se axiomático que o elencado como direito fundamental na Carta Política de 1988 não perpassa apenas pela dimensão formal do princípio da igualdade, mas também pelo seu vértice material. Para que se verifique a completude do instituto, a sua dimensão substancial é medular para que a concretização se mostre alinhada com as demandas sociais existentes.

As normas de proteção à mulher inseridas para garantir incentivos específicos em diplomas legais proporcionam, em verdade, um incremento no arcabouço de direitos. Dessarte à discriminação urdida nesse monte, não se elenca na sua acepção negativa – noutro giro, tratam-se de diplomas que intuem a proposta de reparar essa desigualdade histórica perpetrada, (MOSSMANN, 2015, p.81).

Ressalta-se, ainda que o silogismo apresentado na decisão dos tribunais acerca da jornada de trabalho feminina, se comparada a dos homens, destoa-se notadamente no quesito volume de horas trabalhadas. Esse fato, reforça o escopo de necessidade do dispositivo ser declarado constitucional, bem como revela a carência de observância da saúde da mulher.

³¹ A Constituição Federal de 1988, aduz no seu art. 7º, XXX “a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, (...)”

³² A Convenção de n. 111 (53) da OIT versa sobre a discriminação em de emprego e ocupação, segundo seu art.1º, a o conceito de discriminação é elencado como “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) publicou um estudo sobre o Retrato da Desigualdades de Gênero e Raça em 2015, no qual atesta que as mulheres trabalham cerca de 7,5 horas a mais do que os homens, devido a sua dupla, e muitas vezes tripla jornada de trabalho exercida.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou, em 2018, estudo de Estatísticas de gênero: analisando indicadores sociais das mulheres no Brasil, concluiu-se que o tempo dedicado aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos se despontam quando analisada da perspectiva do gênero. Enquanto os homens gastam em média 10,5 horas semanais dedicadas a estes afazeres domésticos, as mulheres gastam 18,1 horas. (IBGE, 2018)³³

É sob a égide dessa conjuntura social que o Ministro Relator Dias Toffoli (2014, p. 7) elencou assertivamente que: “o *discrímen*, na espécie, não viola a universalidade dos direitos do homem, na medida em que o legislador vislumbrou a necessidade de maior proteção a um grupo de trabalhadores, de forma justificada e proporcional”.

Salienta-se que alguns autores possuem entendimento divergente, arguindo que, em verdade, a supressão do intervalo, disposto no art. 384 da CLT, proporcionaria igualdade de condições na corrida por postos de trabalho.

Segundo o autor Rafael da Silva Marques (2009, p. 193), quando este benefício é concedido apenas a mulher trabalhadora, acaba por discriminá-la diante do mercado de oportunidade de trabalho, proporcionando uma desigualdade injustificável. De acordo com o autor, o trabalho será penoso para ambos os trabalhadores, sem, portanto, existir qualquer distinção entre o desgaste realizado por homens e mulheres.

Entretanto, observa-se, que diante desta interpretação o autor deixa de analisar, questões de suma importância, como no caso de as mulheres dispenderem maior tempo na execução das tarefas domésticas do que os homens. Neste sentido, como fora bem esposado no tópico 4.2.2.2, as mulheres acabam por realizar dupla e tripla jornada, como um legado expressivo dos ditames patriarcais, que as impunham como papel social primordial, o de mãe e esposa.

³³ Salienta-se que o recorte realizado no presente trabalho buscou utilizar os dados gerais entre homens e mulheres, entretanto na pesquisa quando parte-se para a análise racial os números se diferem (homens brancos dedicam-se 10,4 enquanto mulheres brancas 17,7; homens negros dedicam-se 10,6, enquanto mulheres negras ou pardas 18,6). (IBGE, 2018)

Cognoscível frisar que a modificação elegida pela Lei da Reforma confronta ostensivamente a opção interpretativa do judiciário em seus Tribunais superiores, que se calcaram, até o presente momento em um viés protetivo e garantidor de direitos.

Em sendo, assim é possível coligir que a decisão do legislador reformista, ao revogar o dispositivo (art. 384), se performa de maneira transversa ao que a jurisprudência, doutrina e até mesmo o corpo normativo pátrio vinha dispondo como progressão de direitos sociais, principalmente no concernente a legislação ao labor feminino. Verifica-se uma complacência consubstanciada à negligência, perpetuando parâmetros opressores de condutas e políticas alusivas à mulher.

4.2.3 Intervalos para amamentação e negociação individual

Outro dispositivo que repercute diretamente na seara laboral feminina e fora acrescido por meio da Lei n.13.467/17 alude-se no parágrafo 2º do art. 396 da CLT. A literalidade do *caput* do referido dispositivo prevê que a trabalhadora faz jus a dois descansos especiais, de meia hora cada, destinado à amamentação do nascituro, até que este complete seis meses.

Insta-se salientar preliminarmente que o direito previsto no dispositivo ora em comento não alberga somente o direito da mulher, mas também do bebê, propiciando que o aleitamento seja efetuado em período adequado, vez que traduz-se de suma importância, os reflexos prejudiciais que podem ocasionar, no pleno desenvolvimento da criança, a deficiência na lactância³⁴. Assim, a proteção da amamentação, bem como da saúde dessa gestante repercutem diretamente também na vida do neném, (VIEIRA, 2014, p.136).

A inserção do parágrafo segundo prevê que os horários de descanso, referidos no *caput* do artigo, serão definidos mediante acordo individual a trabalhadora e o seu empregador.

³⁴ Segundo A OPAS (Organização Pan-Americana da Saúde) e a OMS (Organização Mundial da Saúde) é recomendado que os bebês se alimentem exclusivamente pelo leite da mãe até os 6 meses, e a partir disso, se continue fazendo uso da amamentação, aliada a outros alimentos, por até 2 anos ou mais. Segundo as referidas organizações internacionais, o maior aleitamento materno tem capacidade de salvar a vida de mais de 820 mil crianças com menos de 5 anos de idade e 20 mil mulheres a cada ano. Além disso, o respeito a essas recomendações repercutem suas consequências, até mesmo, na economia, uma vez que, sendo respeitado período de aleitamento mínimo de 6 meses, a melhoria na capacidade cognitiva desta criança proporcionaria um adulto mais produtivo. Adiado a isto os gastos tanto das famílias como do governo, diminuiriam substancialmente, quando observado o tratamento de enfermidades infantis comuns, que pode ser atenuados com o respeito ao período de aleitamento materno, (OMS, 2018, p. 1 – 2).

O ponto malsoante na previsão do artigo perpassa pela análise condicionante de outros dispositivos, também inseridos através da reforma, sendo estes o art. 611-A e art. 444, parágrafo único. O primeiro estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, e o segundo a primazia da autonomia da vontade nos casos de empregado que possui nível superior e auferir salário mensal igual ou superior à duas vezes ao limite máximo do Regime Geral de previdência, (NETO; CAVALCANTI, 2019, p.184)

A disposição de ambos os artigos importam em um verdadeiro retrocesso, tendo em vista que, na vigência corrente do contrato de trabalho não se pode aduzir que exista uma plena igualdade na negociação entre o trabalhador e o empregador, pelo simples fato deste primeiro perceber um salário mais alto, (NETO; CAVALCANTI, 2019, p.184).

Salienta-se assim que a maior percepção salarial não condiciona um aumento no potencial de negociação com o empregador, destarte a relação de subordinação persistir. Neste cenário, o empregado independente do montante percebido possivelmente dispõe dos seus direitos, em nome de assegurar seu posto trabalho. (SILVEIRA, MEIRELES, 2019, p.5)

Ao se constatar a situação específica da mulher no art. 396, parágrafo segundo, acrescenta-se um outro agravante, pois os referidos acordos ocorrerão no período quase findado da estabilidade da mulher. Sendo assim, o período em que ocorre abre-se azo para que os empregadores possam pressioná-las a celebrarem acordos individuais que atendam mais às necessidades do empregador, sendo suprimida tanto as necessidades da mulher como da criança, deturpando assim o fito do instituto. (LIMA ,2018, p.10)

O conceito basilar posto no Direito do Trabalho perpassa justamente pela questão da vulnerabilidade do empregado, frente à relação de trabalho estabelecida. Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 93 - 94) preleciona como o primeiro princípio do núcleo basilar desse ramo do direito, o Princípio da Proteção, sendo este definido como um suporte, que visa proteger a parte hipossuficiente da relação empregatícia (trabalhador), no intento de atenuar, a superioridade econômica do empregador diante do empregado. Importante ressaltar, que este princípio tem corolário os princípios do *dubio pro operaria*, norma mais favorável e condição ou cláusula mais benéfica.

Isto posto, quando se pondera criticamente a inserção do referido dispositivo, percebe-se o risco assumido com relação a saúde da mulher e da criança, além do desvirtuamento dos preceitos justralhistas elencados no ordenamento jurídico brasileiro.

4.2.4 A revogação do art. 792 da CLT

Por fim, acentua-se a análise de um último dispositivo revogado expressamente através da Lei n. 13.647/17, referente à um regramento processual, que imbuí uma característica diferente das demais sobrelevadas até então. O art. 792 avultava em seu texto que “Os maiores de 18 (dezoito) e menores de 21 (vinte e um) anos e as mulheres casadas poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos.”

A retificação atribuída ao dispositivo em questão deu-se, em verdade, pela sua completa incompatibilidade com os preceitos estabelecidos tanto na Constituição Federal de 1988, como em outros diplomas normativos, como é caso do Código Civil de 2002.

À época da promulgação do dispositivo, fez-se necessário esclarecer que a mulher não poderia ser considerada incapaz de postular na Justiça do Trabalho, assim como os menores de idade, sem estarem acompanhadas dos seus respectivos responsáveis. Nota-se, portanto, um legado histórico do machismo em que propunha a mulher um status inferior como sujeito de direito, mas que se entabula de forma ainda misantrópica a aptidão feminina de figurar direitos iguais aos homens.

Por óbvio que a revogação do art. 792 fora coerente, já que o texto legislativo se encontrava em completa absonância com a factualidade da sociedade contemporânea, vez que a mulher não mais se encontra nessa posição de dependência e incapacidade, atribuída a ela através do cânone patriarcalista, performando um anacronismo não mais vislumbrado como aceitável em um Estado Democrático de Direito, (BENTO; FILHO; COUTINHO; CALCINI, 2019, p. 120).

Nessa conjuntura, a derrogação do dispositivo mostrou-se primordial quando constatado seu aviltamento frontal ao art. 5º, *caput*, da Carta Constitucional de 1988, consubstanciado ao inciso I do mesmo artigo, que preleciona como princípio norteador da ordem jurídica brasileira o preceito fundamental da igualdade.

4.3 REFLEXOS INDIRETOS DA REFORMA TRABALHISTA EM RELAÇÃO AO LABOR FEMININO

Para além de todos os pontos, até aqui arguidos, tendo sido alterados pela Lei da Reforma Trabalhista, os quais atingiram direitos manifestamente femininos, seja para sua desenvolvimento ou regresso, faz-se mister analisar outros postos modificados pela lei 13.467/17.

Em que pese algumas das inovações engendradas pelo novo diploma não versarem especificamente sobre o trabalho da mulher, estas tangenciam pontos que indiretamente repercutem na seara feminina. A divisão sexual do trabalho desvelou-se como uma asserção latente, como fora bem explorado criticamente no capítulo 3 do trabalho em comento, no que persiste no ideário do legislador, ainda que as lastreadas discussões reiterassem a imprescindibilidade de extirpar essa distinção palpitante perante os gêneros.

Sendo assim, nos tópicos subsequentes, propõe-se, criticamente, a análise sob a forma como algumas normas corroboraram para a perpetuação dessa desigualdade ora imbuída, ainda que, no cerne do dispositivo, sua práxis não intente nomeadamente promover essa segregação.

4.3.1 Aumento do trabalho intermitente feminino

Resta-se evidente que os moldes em que se foi promulgada a lei 13.647/17 calhou-se da participação da classe trabalhadora como fonte material da reforma. Aliada a essa falta de legitimidade, atenta-se para uma maturação legislativa bastante deficiente, quando analisada em uma perspectiva temporal. As alterações encetadas por esta nova lei evidenciam um viés antidemocrático, em que se mostra clara a sobreposição do interesse do setor patronal (principalmente industrial), em detrimento da classe trabalhadora subordinada. (LIMA, 2018, p.378)

O contrato de trabalho intermitente fora uma inovação implantada pela reforma, que se alvoreceu em meio a este cenário dúbio de possíveis consequências escusas acarretadas por este novo instituto. Analisa-se neste ponto, portanto, o viés crítico a respeito dos seus moldes, bem como a intenção do legislador ao dispor sobre essa nova modalidade de contratação.

A gênese do trabalho intermitente se perfaz na possibilidade de contratação dos trabalhadores, com base na sua jornada ou horas de serviço executadas. Em outros países é intitulado de

“contratos de zero hora”. Entretanto, é preciso esclarecer que este preceitua uma problemática no seu entorno, como fora o caso da Europa, em que a partir da sua instituição houve significativa precarização dos postos de trabalho, tendendo a substituir os ditos “trabalho standard”, ocasionando um fomento no contingente de trabalhadores pobres, (VIEGAS, 2017, p.2).

Partindo-se dessa ótica, bem como do ordenamento pátrio, o dispositivo que institucionalizou o referido contrato encontra-se no art. 443, §3º, da CLT, o qual aduz que:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

O artigo preleciona a possibilidade de o empregador contratar o empregado, somente quando este verificar demanda pertinente, ao seu critério, de modo que deverá contatá-lo com antecedência mínima de 3 dias corridos. Caso haja uma aceitação por parte do empregado convocado, este receberá de forma proporcional ao serviço executado, acrescido os adicionais legais, quando verificados, de maneira também equivalente ao trabalho exercido pelo empregado, (WYZYKOWSKI; RABELO, 2020, p. 9 e 10).

Nessa senda, o trabalho intermitente instigou a discussão quanto a essa nova percepção contratual, uma vez que a doutra clássica do Direito do Trabalho no Brasil, até a instituição da Reforma Trabalhista proposta em 2017, pouco suscitava indagações a respeito do tema, uma vez que este não era objeto de regulação na ordem normativa pátria. Após a entrada em vigor da lei 13.467/17 a referida temática tornou-se pauta diante da doutrina como um tema que possui pertinência e relevância na discussão, haja vista as inúmeras controversas abarcadas pelo novo instituto, (ALVES, 2019, p. 57).

Em sendo assim, parte da doutrina analisa o trabalho intermitente, como uma ruptura dos direitos e garantias atribuídos aos trabalhadores. Segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 155), o novo diploma normativo, intenta transgredir garantias justralhistas caras ao trabalhador, sendo estas a jornada de trabalho e a remuneração percebida pelo trabalhador.

Conforme os doutrinadores, ainda, é possível intuir que o legislador ao instituir a figura do contrato intermitente, tenta burlar a jornada e o salário, e por conseguinte, o tempo do empregado a disposição do empregador, propondo que o novo contrato o qual faça uso deste tempo, sem, entretanto, sofrer os efeitos jurídicos abarcados, sendo este a remuneração mínima, prelecionada como fundamental fixada tanto na lei³⁵, como na Constituição³⁶. Ocasiona, dessa maneira, uma promoção na precarização dos postos de trabalho, (DELGADO; DELGADO, 2017, p.155).

A relação que se pode estabelecer diretamente no que toca a temática do trabalho intermitente é que este, em verdade, repercute em um retrocesso maior do que avanço, quando se percebe uma desestabilização da dimensão temporal do contrato de trabalho, se mostrando inteiramente ineficaz para fomentar o mercado de postos de trabalhos formalmente ditos, (BARZOTTO, 2017, P.146).

Ao se perceber que essa flexibilização engendrada pela Lei 13.467/17 teve como escopo a sobrevalorização do mercado, em detrimento da saúde e meio ambiente de trabalho dignos aos empregados, é inteligível notar que isto afeta sobremaneira um largo contingente de trabalhadores.

Logo, por óbvio, que para alguns grupos que já são percebidos como mais vulnerabilizados, por natureza, diante dos inúmeros obstáculos postos a sua evolução, as consequências serão ainda mais gravosas com estas desregulamentações e inobservância de direitos, como é o caso das mulheres. Torna-se, portanto pressuroso observar influência da nova modalidade contratual, sob o prisma da diferenciação de gênero no mercado, (WYZYKOWSKI; RABELO, 2020, p.12).

De acordo com pesquisas realizadas pela CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), em que produziu um levantamento da quantidade de vagas disponibilizadas na modalidade de contrato intermitente desde Dezembro de 2017 demonstra-se que – quando analisado os postos de trabalhos que a mulher de fato compete com o homem, tendo em vista que existem alguns tipos de trabalho que o sexo feminino é privilegiado na contratação, como é o caso de servente de obras, soldado, dentre outras – a ocupação feminina soba modalidade

³⁵ Art. 78 - Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona. Parágrafo único. Quando o salário-mínimo mensal do empregado a comissão ou que tenha direito a percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário-mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação.

³⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...) VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

contratual de trabalho intermitente corresponde a 55,83% das vagas disponíveis para este tipo de contrato, (WYZYKOWSKI; RABELO, 2020, p.13).

Em sendo assim, infere-se que persistir na divisão sexual do trabalho, em que as mulheres ocupam a maioria dos postos oriundos de contratos que tendem a precarização, consubstanciando a sua dupla jornada e percebendo remuneração menor conseqüentemente, estas sofrem diretamente com a alteração legislativa proposta, mais uma vez dificultando a sua real inserção no mercado de trabalho de maneira equânime, quando comparadas aos homens, (WYZYKOWSKI; RABELO, 2020, p.16).

Por todo exposto, é possível se inferir que toda a estrutura patriarcal, sedimentada ao longo da história da humanidade, reverbera suas conseqüências hodiernamente, tanto no papel social da mulher, como no reforço dos dogmas e estigmas machistas enraizados no cerne da nossa sociedade.

Por estes fundamentos torna-se indispensável o debate contínuo e vindouro acerca do tema, para que, de fato, se possa alcançar a equidade nas relações de gênero, principalmente no que pertine o ambiente laboral.

4.3.2 Tarifamento do dano moral e indenizações por discriminações de gênero

É cediço que a indenização por dano extrapatrimonial é uma temática corriqueira nas contendas justrabalthistas, entretanto, a referida nunca havia sido retratada especificamente pela CLT. Com o advento da lei 13.467/17, o legislador optou por inaugurar o Título II-A - Do Dano Extrapatrimonial -, composto pelos arts. 223-A até 223-G, com diversos parágrafos e incisos, no intuito de regular os danos advindos da seara laboral.

O anseio da doutrina e jurisprudência pela regulação dos danos morais no ramo trabalhista sempre fora algo debatido reiteradas vezes ao longo dos anos, principalmente após a promulgação da reconhecida Constituição Cidadã de 1988, a qual assegurou, dentre os direitos e garantias fundamentais, a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das

pessoas, bem como o direito à indenização³⁷ quando constatada violação a estas garantias, (LIMA, 2018, p.10).

Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 703 e 704) preceitua o instituto do dano moral como sendo aquele que “corresponde a toda dor psicológica ou física injustamente provocada em uma pessoa humana”. Sobressalta ainda que o rol elencado na Magna Carta dos possíveis bens jurídicos afetados não se pautam de forma exaustiva, podendo caber tal classificação a outros bens e valores humanos, afirmando-se também que estes se dão em uma dimensão física ou psicológica. Assim, é preciso recompor esse patrimônio moral que, ao ser transgredido, impele reparação proporcional resguardada constitucionalmente.

Inobstante à plausível intensão do legislador, ao estatuir na CLT o instituto do dano moral para contemplar as idiosincrasias do direito do trabalho, os balizadores antepostos por este se despontaram em uma perspectiva contraditória, quando se comparado aos parâmetros civilizatórios constantes tanto na Constituição Federal, como no Código Civil Brasileiro, (DELGADO; DELGADO, 2017, p.54).

O art. 223-A, nessa conjuntura, versa uma redação dúbia, ao aduzir que “Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.” Infere-se, a partir da análise literal do dispositivo, que o legislador tentou restringir as possibilidades de danos ocorridos à esfera trabalhista e, por conseguinte, tenta afastar a aplicação de outros diplomas normativos no que tange a temática arraigada, (OLIVEIRA, 2017, p. 339).

Conquanto a intensão do diploma no cerceamento do instituto do dano moral, mostra-se incompatível a interpretação literal deste, haja vista que, como bem aduz os doutrinadores Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p.145):

a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do preceito legal demonstra, às escâncaras, que há um conjunto normativo geral mais forte, superior, dado pela Constituição de 1988 e pelas normas internacionais de direitos humanos vigentes no Brasil, que incide, sem dúvida, na regulação da matéria abrangida por esse título especial agora componente da Consolidação.

³⁷ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; (...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Resta-se premente, portanto, que a responsabilidade civil dos danos extrapatrimoniais coadune uma percepção multidisciplinar do ordenamento jurídico, para que o operador do Direito aplique as normas respeitando a sistemática das diversas áreas que permeiam o âmbito das Ciências Jurídicas, (NETO; CAVALCANTI, 2019, p. 656).

Ademais, partindo-se para o ponto que tangência a temática abordada neste trabalho, passa-se a analisar especificamente o texto arguido no art. 223-G³⁸, que estabelece critérios legais para apreciação do dano extrapatrimonial, introduzindo a possibilidade do tarifamento do dano no parágrafo primeiro e seus incisos.

Nessa senda, parte significativa da doutrina frisa que existe uma inconsistência jurídica diante do prescrito nos incisos do artigo, principalmente quando analisado à luz do direito constitucional³⁹. A Constituição Federal de 1988, no art.5º, V, estabelece o critério da proporcionalidade para aplicação das indenizações. Em sendo assim, depreende-se que a “absolutização” do tarifamento do dano não encontra respaldo na interpretação sistemática resguardada na Lei Maior, quando aplicada em sobrevalência aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, (DELGADO; DELGADO, 2017, p.146).

Verifica-se ainda que, na leitura do dispositivo, o legislador omitiu uma das finalidades precípua da indenização, sendo o seu caráter inibitório de condutas lesivas, arguindo que a possibilidade de agravamento da indenização ocorra quando se verifique reincidência da ofensa entre partes idênticas, (OLIVEIRA, 2017, p.356 e 357).

³⁸ Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I - a natureza do bem jurídico tutelado; II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III - a possibilidade de superação física ou psicológica; IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII - o grau de dolo ou culpa; VIII - a ocorrência de retratação espontânea; IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI - a situação social e econômica das partes envolvidas; XII - o grau de publicidade da ofensa. § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. § 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

³⁹ Frisa-se que diante das constantes críticas pertinentes as modificações encetadas pelos arts. 223-A e 223-G, parágrafos 1º e 2º, da CLT, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) ajuizou no Supremo Tribunal Federal (STF) a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 6069, com pedido de liminar, para questionar alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). A OAB argumenta que diante da inovação proporcionada pelo novo diploma legal, uma espécie de tarifação para o pagamento de indenização trabalhista, utilizando como parâmetro o último salário contratual do ofendido, sendo, portanto, inconstitucional as normas ora dispostas. O ministro Gilmar Mendes, determinou que a ADI 6069 seja apensada à ADI 5870, apresentada pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), (STF, 2019, p. 1).

A variação estabelecida, de acordo com o grau da ofensividade sofrida pelo trabalhador – em leve, média, grave ou gravíssima – subordinada ao salário percebido pelos mesmos, assoma a diferenciação entre estes indivíduos. Por óbvio que muitos trabalhadores possuem remunerações diferentes, por uma série de motivos - sendo estes legítimos ou não – que, quando analisados a partir da proposição estabelecida no comando normativo (art. 223-G, § 1º) tende a proporcionar disparidades espúrias, uma vez que, mesmo que trabalhadores distintos sofram lesões aos mesmos bem jurídicos receberão indenizações desiguais, considerando que o critério elencado pela lei baliza o cálculo do dano a ser reparado, assente ao salário contratual destes trabalhadores, (LIMA, 2018, p.11).

Dessa forma, caso se efetue uma interpretação apenas literal, sem empregar os métodos da hermenêutica jurídica, tornará inexorável a ocorrência de vultuosas discriminações diante dos próprios trabalhadores. Afronta-se, veementemente, a promoção da equidade elencada na Carta Constitucional, como princípio basilar da efetivação de um Estado Democrático de Direito.

Caroline Vencato Andreotti (2019, p.16) evoca, ainda, que a diferenciação se dará para além dos trabalhadores entre si, mas também frente aos cidadãos comuns que pleiteiam reparação na justiça comum, tendo em vista que no Direito Civil não preleciona o tabelamento prévio de danos como critério para aferir o valor da indenização. Consubstanciado a isto, têm-se a monetarização da dignidade da pessoa humana no tocante a suas características intrínsecas, a qual viola substancialmente à CF/88.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA, ajuizou no Supremo Tribunal Federal, a Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI 5870⁴⁰, arguindo a

⁴⁰ AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI 13.467/2017. ART. 223-G-§1º DA CLT. INDENIZAÇÃO DE DANO EXTRAPATRIMONIAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. TARIFAÇÃO. NORMA QUE INSTITUI VALORES MÁXIMOS A TÍTULO INDENIZATÓRIO. TUTELA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS PERSONALÍSSIMOS. ART 5º-V-X DA CF/1988. PRINCÍPIO DA REPARAÇÃO INTEGRAL DO DANO. IMPOSSIBILIDADE DE RESTRIÇÃO DA TUTELA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. NORMA RESTRITA À ÓRBITA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. LIMITAÇÃO TUTELAR DETERMINADA PELA QUALIDADE DE EMPREGADO OU PRESTADOR DE SERVIÇO DA VÍTIMA EM FACE DO OFENSOR. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO ISONÔMICO. ART. 5º DA CF/1988. INCONSTITUCIONALIDADE. 1. A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho tem legitimidade ativa para ajuizar ação direta de inconstitucionalidade em face de norma que institui tarifação do valor de indenização por dano moral no âmbito das relações de trabalho (art. 223-G-§1º da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017), por se tratar de matéria ínsita ao campo de atuação institucional da magistratura trabalhista. Precedentes. 2. A Constituição de 1988 positivou os direitos humanos de personalidade, conferindo à integridade moral do indivíduo status de direito fundamental, cuja tutela (CF/1988, arts. 5ºV-X-§2º) se assenta no dever de proteção da dignidade da pessoa humana (CF/1988, art. 1º-III), epicentro axiológico da ordem constitucional. Precedentes. 3. A tarifação legal prévia e abstrata de valores máximos para indenizações por danos extrapatrimoniais afronta o princípio da reparação integral do dano moral, sempre que, nos casos concretos, esses valores não forem bastantes para conferir ampla reparação ao dano, proporcionalmente ao agravo e à capacidade financeira do infrator (CF/1988, art. 5º-V), inibindo o efeito pedagógico-punitivo da reparação do dano moral.

inconstitucionalidade do art. 223-G, parágrafo 1º incisos de I a IV, sob o argumento de que é vedado a lei impor limitação ao Poder Judiciário, no que consiste a fixação de indenização por dano extrapatrimonial, ante a possibilidade de abalizar o exercício da jurisdição, havendo recalcitrante violação ao inciso XXVIII do artigo 7º da CF, que garante ao empregado uma indenização ampla do dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho, (LEMOS, 2019, p.210 e 211).

A ANAMATRA ainda argui a jurisprudência do próprio STF (ADPF 130), como argumento, em que a Suprema Corte firmou entendimento de que o dano decorrente da ofensa praticada pela imprensa não poderia ficar limitado para fins de indenização a valores previamente fixados em lei, sendo contenda semelhante a ora em debate, (STF, 2018, p.1)

Conforme o exposto, a perniciosidade da regra analisada aos trabalhadores mostra-se pressurosa, e quando analisada sob o ponto de vista das mulheres esta torna-se ainda mais temerária, posto que as mulheres recebem salários mais baixos quando se comparado aos homens.

O IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa) divulgou em pesquisa recente que com o módulo Rendimento de Todas as Fontes, da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), que os homens obtiveram um rendimento médio mensal 28,7% maior do que das mulheres em 2019. Conforme a pesquisa verificada, os homens receberam em média R\$ 2.555 - acima da média nacional que é R\$ 2.308 - enquanto as mulheres ganharam R\$ 1.985 reais⁴¹, (IBGE, 2020).

Infere-se assim, que as alterações proporcionadas, sugerem um tabelamento dos danos morais, e tenciona-se como mais um obstáculo, em meio a tantos outros, para que as mulheres permaneçam no mercado de trabalho de forma a conseguir competir diante da figura masculina, minimamente igualitária.

O direito como instrumento de transformação social, tem como uma de suas grandes responsabilidades, diminuir ao máximo as injustiças verificadas, principalmente diante de uma

Precedentes. 4. Os bens ideais da personalidade, como a honra, a imagem e a intimidade da vida privada não suportam critério objetivo, com pretensões de validade universal, de mensuração do dano à pessoa. Por conseguinte, a reparação do gravame a tais bens “não é reconduzível a uma escala econômica padronizada, análoga à das valorações relativas dos danos patrimoniais” (RE 447.584/RJ, Relator Ministro Cezar Peluso). Jurisprudência reiterada no julgado da ADPF 130/DF, Relator Ministro Ayres Britto.

⁴¹ Ressalta-se que no ano de 2018, o rendimento médio das mulheres ocupadas com entre 25 e 49 anos de idade (R\$ 2.050) equivalia a 79,5% do recebido pelos homens (R\$ 2.579), pertencentes ao mesmo grupo faixa etário. Quando se analisa pelo espectro da cor ou raça, a proporção de rendimento médio da mulher branca ocupada em relação ao do homem branco ocupado (76,2%) era menor que essa razão entre mulher e homem de cor preta ou parda (80,1%). (IBGE, 2019)

relação em que um grupo constatado como vulnerável sofre constantes afrontas, advindas do meio social.

A mulher, como sujeito de direito, necessita de amparo legislativo das políticas públicas, não só como forma de afronta as desigualdades deferidas e combatidas no meio jurídico, mas também no âmbito social, uma vez que a ciência jurídica também influencia mudanças substanciais na cultura empregada estimulada em uma sociedade.

Em sendo assim, quando se parte para esse recorte de gênero, correlacionando o tabelamento do dano moral, sendo a indenização calculada com base no salário, por conseguinte as mulheres tendem a ser mais afetadas, por ainda receberem menos que os homens, mesmo tendo nível de escolaridade superior ou igual, e desempenhando as mesmas tarefas. Constata-se como mais um fator que corrobora para a diferença abissal do tratamento discriminatório da mulher na seara laboral.

4.3.3 Assédio moral feminino e reforma trabalhista

Ainda sob o vértice da parametrização do dano moral, faz-se mister sobrelevar outro óbice que permeia intrinsecamente a referida temática, expressando-se pelo assédio moral e sexual, sobretudo quando exercido contra a mulher, na seara laboral, posto que a lesão sofrida neste sentido, tem como consequência *sine qua non* a indenização por dano extrapatrimonial.

É cónito, quando da observância de ocorrência do assédio moral, este pode atingir qualquer trabalhador, independentemente do seu sexo. Entretanto, quando se analisa esta tônica através de um recorte dimensional sobre o gênero, a incidência de lesão à mulher trabalhadora, se mostra com mais afinco. (DINIZ, 2017, p.185)

Nessa senda, para que se vislumbre em que repercute o assédio no ambiente laboral, torna-se imperativo compreender em que medida consiste, especificamente, a sua perspectiva moral, bem como quais as nuances que podem ser denotadas a partir dessa percepção. A autora Dielly Fonseca (2017, p. 21) traduz o cerne desta conceituação, como sendo:

é possível conceituar assédio moral como condutas abusivas sutis, reiteradas e cumulativas, advindas de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho, de forma individual ou em grupo, com o objetivo de perseguir, humilhar e ridicularizar o trabalhador, degradando o ambiente de trabalho e provocando doenças físicas, psicológicas e sociais. Em razão de sua multiplicidade de alcance em diversas áreas do conhecimento, como medicina, psicologia, psiquiatria, direito e administração, a definição de um conceito completo ainda não pode ser feita, visto que ainda há um

grande campo de estudo a ser explorado e suas consequências ainda não foram elencadas em definitivo.

Nesse diapasão, Maria Ilidiana Diniz (2017, p. 169) complementa a caracterização do assédio moral como sendo, uma prática vil que repercute em um processo de violência psicológica, a qual envolve condutas vexatórias, em que o autor acaba por lesar a vítima. O corolário desse tipo de assédio, em sua grande monta, parte de relações hierárquicas (reputado como de natureza vertical)⁴², em que o detentor do poder acaba por exorbitar deste, acarretando prejuízos para a saúde física e mental dos seus subordinados.

A violência moral no âmbito trabalhista, não é percebida como um fenômeno novo, verifica-se a sua essência desde a criação do próprio direito do trabalho. Em verdade, o que torna o assunto contemporâneo, é a percepção da sua amplitude e banalização que necessitam ser reparadas, mormente quando se denota seus reflexos danosos na vida dos trabalhadores. (SPEZIA, 2018, p. 18).

A moral do empregado é um bem jurídico que encontra reduto constitucional, pois este mostra-se como consectário lógico do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (CF, art. 1º, III), não se limitando à vedação da discriminação. Dessa forma, assegurar meios atentatórios ao assédio moral e sexual no ambiente laboral, torna-se um preceito constitucional implícito, sendo imperativa a garantia de reparação por meio de indenização e, de acordo com a gravidade e repercussão do ato lesivo, outros meios a exemplo do desagravo e retratação pública, (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p.568).

Assim, assiste-se primordial acentuar que situações conflituosas nem sempre perpassam pela égide do assédio. É perceptível, quando de uma discussão construtiva, o espaço de proposições de ideias à interlocução estabelecida imbui-se de limites, se mostrando distinto da conjunção do assédio moral, justamente por caracterizar-se pela negação de uma comunicação paritária, (DINIZ, 2017, p.179).

Rodolfo Pamplona Filho (2013, p.106 e 107) elucida a indispensabilidade de esclarecer a diferenciação existente entre assédio moral e sexual, bem como a relação destes com o dano moral. A substancial singularidade entre as condutas repreensivas perpassa pelos bens jurídicos

⁴² O assédio moral interpessoal pode ser classificado, em 3 acepções a partir da sua espécie, sendo estas: o assédio moral vertical, no qual prescinde uma relação de poder hierárquica, que quando praticada pelo superior hierárquico para atingir seu empregado, denomina-se de vertical descendente (como anteriormente citado, é a forma mais usual), e quando exercida pelo empregado em direção ao seu patrão, nomeia-se de vertical ascendente; o assédio moral horizontal, se verifica quando ocorrida entre indivíduos que se percebem em um mesmo patamar hierárquico, não pressupondo nenhum tipo de subordinação; e por fim o assédio moral misto em que demanda a presença de 3 sujeitos no mínimo, sendo o assediador vertical, horizontal e a vítima. (LUCENA FILHO, 2013, p.107)

tutelados, em que no assédio sexual, o objeto lesado é a liberdade sexual da pessoa⁴³, ao passo que no assédio moral atenta-se contra a dignidade psíquica do indivíduo. Nessa conjuntura, o dano extrapatrimonial se afere indispensável, quando atestada a transgressão dos direitos ora analisados.

Na lição de Léa Elisa Silingowschi Calil (2007, p. 79) delinea-se ainda uma outra percepção do assédio moral, momentosa a ser pretextada, a qual elucida-se com sendo o “*mobbing* estratégico”, ou “prática perversa na organização”, em que o assédio é praticado pela própria organização cultuando a competição entre seus subordinados, ou como uma pressão para que empregados indesejados se retirem da instituição, abstendo o empregador de arcar com os custos da dispensa, podendo inclusive ocasionar dispensa indireta, pelo empregado.

O assédio moral organizacional está diametralmente correlacionado a este conceito, uma vez que o cerne do seu objetivo está na violência imbrincada na própria estrutura organizacional, se perfazendo arbitrárias e incongruentes. Este tipo de conduta lesiva tende a atingir um grupo indiscriminadamente, que se fundamenta na produtividade e controle organizacional, extrapolando o poder diretivo do empregador, (SOBOLL, 2008, p.21 - 22)⁴⁴

Delineando-se, a partir das arguições expostas sob o vértice das distinções realizadas em desfavor da trabalhadora, percebe-se que o assédio se vislumbra como um reforço a violência impelida às mulheres, fomentando a diferenciação e exclusão destas ao âmbito laboral. Robustece, portanto, a cultura patriarcal, de subalternização e inferioridade delas em detrimento dos homens. (ELEUTÉRIO, 2017, p. 152)

A dissidência da violência contra a mulher é um problema social conjuntural que medeia a história dos desafios femininos, ao longo dos séculos. O assédio sexual no ambiente de trabalho, usualmente, perpassa pela relação entre o homem e a mulher, em que este incorre em condutas discriminatórias no interesse de satisfazer a sua libido, fruindo-se da sua hierarquia

⁴³ O assédio sexual conceitua-se como “conduta de importunação maliciosa e reiterada, explícita ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física em relação a outra” (DELGADO, 2017, p.731). Para além disso, pode-se denotar através de palavras (escritas ou verbais) com cunho sexual, que alcance uma conotação hostil, humilhante ou ofensiva, assim como as condutas físicas de natureza sexual repreendida, por quem se destina. (BARROS, 1995, p.32)

⁴⁴ A referida autora, ainda aduz que a norma para avaliar as condutas de assédio moral e organizacional são as mesmas, entretanto a sua diferenciação conceitual se mostra necessária, pois a repercussão no âmbito prático é percebida. Em sendo assim, de forma sucinta, a diferenciação básica é que o assédio moral é destinado a um empregado em específico, visando o prejudicá-lo, enquanto no organizacional, o controle é praticado contra a coletividade, sob o argumento de garantir o alcance dos objetivos organizacionais e gerenciais de uma dada empresa. (SOBOLL, 2008, p.22 e 23)

preponderante, com desígnio de constranger a empregada, a qual é subordinada, (ELEUTÉRIO, 2017, p.155).

Frise-se que a autora Ilidiada Diniz (2017, p. 185) contrapõe-se a esta tese de que empregador o efetua por puro desejo sexual envolvido no assédio sexual contra a mulher. Tais práticas, em verdade, clamejam um desejo espúrio, insuflado pela cisma patriarcal, da necessidade de reproduzir comportamentos que não estão correlacionados diretamente com ambições sexuais, mas sim, anseios de se sentir importante, dominador, dentre outras compensações, demonstrando, o poder e dominação sobre as mulheres.

Transpondo-se a observar empiricamente acerca da temática, salienta-se que a proporção das condutas lesivas, tem como principal alvo as mulheres, sendo submetidas a situações humilhantes e degradantes na condição de trabalho, principalmente no que toca a questão da relação de poder estabelecida entre estas e seus empregadores.

A Central de Atendimento à Mulher (Ligue 180), da Secretaria de Políticas para Mulher, divulgou dados de uma pesquisa, referentes a 3.478 relatos de violência sexual, no ano de 2015, em que 6,24% dos assédios relatados ocorreram em âmbito laboral, (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2016). Em 2018 o Instituto de Pesquisa Data Folha divulgou uma entrevista, que ouviu cerca de 1.427 mulheres, em 194 municípios do país, constatando que 42% dessas brasileiras com 16 anos ou mais, relata ter sido vítima de assédio sexual, dentre essa porcentagem 15% afirmam ter ocorrido no ambiente de trabalho, incluindo as formas de assédio físico (2%) e verbal (11%), (DATA FOLHA, 2017).

Nesse mesmo sentido, um grupo empresarial intitulado de Talenses Group, do seguimento empresarial responsável por recrutamento profissional, publicou uma pesquisa realizada em maio de 2019, em que foram ouvidos 3.215 funcionários, de empresas com seguimentos distintos, em que 34% das entrevistadas sofreu algum tipo de assédio sexual no trabalho e em mais de 55% dos casos o assediador era um superior hierárquico, (GROUP, 2020).

Dessa forma, infere-se que os paradigmas machistas e patriarcais sedimentam a questão do dano moral organizacional, haja vista que o tratamento de inferioridade em relação às mulheres em muito ainda é usado como meio para a execução de determinadas condutas que reforçam todos os estereótipos debatidos até então. Prova do que fora supramencionado é que a forma de assédio sofrida mais frequente pelas mulheres é vertical descendente.

É nesse contexto que se perfaz um exame analítico acerca da modificação polêmica encetada pela Lei n. 13.647/17, referente ao certame do tabelamento do dano moral, calculado com base no salário da trabalhadora ofendida.

Segundo Luciana Barcellos Slosbergas (2018, p. 424), o que a Lei da Reforma cria, propriamente, é o que se denomina de "precificação do dano moral/sexual". A doutrinadora indaga ser, talvez, a maior afronta aos direitos femininos proposto pelo novo diploma, principalmente em razão da omissão em especificar os danos, em moral e sexual, de acordo com suas unicidades. Estabelece, ainda, limites para as indenizações por danos morais, independentemente dos abalos psíquicos sofridos pela empregada, em razão de condutas violentas, empreendida em razão do seu gênero.

Colige-se, portanto, que a nova lei desnatura o desígnio precípua da indenização por dano extrapatrimonial, de desincentivar as condutas lesivas reiteradas do empregador. Assim, as indenizações são deferidas não pela capacidade econômica do empregador, mas sim da remuneração da vítima trabalhadora, dissuadindo, então, aquelas que percebem menores salários a denunciar seus empregadores, (NOBRE, 2019, p.12).

A mudança legislativa promovida pela reforma insurge-se como mais um vilipêndio constitucional a vedação a não discriminação, bem como a promoção da igualdade. O corolário inferente a institucionalização da flexibilização das garantias trabalhistas, bem como a precarização do trabalho, principalmente feminino, culmina em mais um reforço de disparidades, uma vez que os homens mesmo tendo ofendido um bem jurídico comum aos gêneros perceberá uma indenização maior, por sua remuneração mais elevada, mesmo exercendo trabalho congênere ao da mulher.

A nova lei, ao invés de se predispor como mecanismo de combate à discriminação deferida contra a mulher na seara laboral acarreta, em verdade, consequências severas, deixando de verificar sua obrigação de resguarda a garantia de direitos equânimes na perspectiva de gênero, além de garantir segurança jurídica, através de mecanismos que visem promover medidas assecuratórias do direito a igualdade efetiva.

A desigualdade de gênero na seara laboral permanece na carência de políticas que se proponham a pungir reflexões críticas na sociedade, a respeito das suas factuais exiguidades. A proteção legal é compelida a acompanhar as mudanças sociais e seus parâmetros essenciais, sob pena de tornar-se mais um mecanismo de repressão, dentre tantos que ainda assolam a persecução dos direitos femininos.

5 CONCLUSÃO

Conforme tudo que fora exposto à respeito das temáticas retratadas no presente trabalho, percebe-se que estas abrem azo para discussões tocantes à inúmeras pautas, sejam pertencentes à própria seara trabalhista, alusivas às mudanças trazidas pela promulgação da reforma, ou no que tange a epistemologia feminista, a qual possui múltiplas vertentes, em que consubstanciado ao seu objeto de estudo, traçam conclusões de portentosa importância para se compreender os reflexos do papel social da mulher.

Sendo assim, investigou-se dentre as soluções possíveis, qual se mostrava mais adequada ao problema de pesquisa afigurado, à luz dos princípios constitucionais da vedação ao retrocesso social e igualdade, bem como os princípios específicos justalhistas aplicados a problemática, como o da proteção, não discriminação e da valorização da dignidade da trabalhadora.

No que pertine o foco central da pesquisa proposta, fez-se necessário, uma breve retrospectiva histórica, para se edificar uma percepção acerca do modo como a maturação do papel social da mulher espelha seus efeitos, ainda hoje, na vida prática feminina.

A partir de uma apreciação crítica a respeito dos estereótipos fomentados pela ideologia patriarcal, estabeleceu-se a visão androcêntrica como parâmetro das relações sociais, o qual vigorou durante muito tempo. Essa percepção, em suma, designava à mulher um papel essencialmente inferior, pautado sobre o argumento biológico, bem como fortificando a sobreposição do homem perante a mulher, que corroborava para uma exploração desmedida e repercutem consequências ainda na contemporaneidade.

A prova empírica - que fora comprovado através dos dados analisados no transcurso da pesquisa - demonstra que legado patriarcal, ainda hoje, seus resquícios, é quando se denota que as mulheres, mesmo representando a maioria de pessoas que possuem nível superior de ensino, contando ainda com especialização, percebem uma menor remuneração salarial, se comparadas aos homens, mesmo que exerçam trabalhos similares aos destes. Soma-se a isto o fato de, atualmente, o tempo despendido no trabalho doméstico pelas mulheres ainda se despontar em grande monta, quando se comparado ao disposto pelos homens.

Sobre o arrimo do conjunto de adversidades enfrentadas pelas mulheres, o direito do trabalho, como ramo que preleciona como seus princípios norteadores da proteção e equidade no trato dos trabalhadores, possui um papel de salutar importância na promoção da igualdade substancial nessa esfera das ciências jurídicas.

Acentua-se neste ponto que a atribuição das organizações internacionais, como é o caso da OIT e da ONU, são fundamentais em delinear, a partir de uma perspectiva ampla, as dificuldades na promoção da igualdade entre homens e mulheres no âmbito laboral. Levando em conta uma aceção formal e substancial, as entidades mostram-se essenciais ao esboçar orientações a serem seguidas pelos Estados signatários dos tratados e convenções propostas por estes.

A Carta Constitucional de 1988 acatou, nesse sentido, a tendência internacional no que toca o respeito do incentivo à salvaguarda de um repertório básico de direitos humanos, estabelecendo, na legislação pátria, um rol de direitos fundamentais. Dentre estes, encontram-se o princípio da isonomia, o qual proporciona precipuamente uma coibição à discriminação de gênero, bem como suscita a imprescindibilidade da efetivação deste direito, no âmbito prático, uma vez que a contemplação, apenas da sua dimensão formal, não condiz com o proposto a ser amparado constitucionalmente.

Destarte aos preceitos estabelecidos na CF/88, bem como nos tratados e convenções aos quais o Brasil é signatário, a legislação justralhista, embora tenha sido anterior ao texto constitucional, compelida, através de modificações a posteriori, a seguir suas novas orientações normativas, englobando as ânsias femininas no âmbito laboral, para que estas pudessem competir de maneira paritária com os homens.

Em que pese a intenção da proteção do trabalho da mulher ter se dado com o propósito de atender as suas demandas, em um primeiro momento, como fora retratado, as normas cominadas mais impunham óbices, do que de fato corroboravam para que o trabalho da mulher se executasse de maneira a compreender suas especificidades.

Exemplo disso foram os artigos 387 e 390 da CLT, ao quais versavam sobre a impossibilidade de a mulher laborar em ambientes subterrâneos e a vedação a contratação de mulheres para adimplirem trabalho que exija força muscular extenuante, bem como a vedação realização de jornada extraordinária, dentre tantos outros. Percebem-se, assim, completamente incompatíveis, constatando violação iminente ao preceito constitucional da equidade, motivo pelo qual se foi revogado posteriormente.

Outro direito abordado como de suma importância diz respeito à questão da maternidade. Este, em certa medida, pode ser considerado um dos maiores propulsores da discriminação da mulher, haja vista por muito tempo fora elencado como um encargo do empregador arcar com o período, em que a mulher não estaria produzindo efetivamente, mas ainda assim, deveria remunerá-la.

Visando justamente impedir que essa justificativa fosse empregue, legitimando a divisão sexual do trabalho, o Estado estabeleceu que o ônus do pagamento ficaria à cargo da Previdência Social, tentando promover, mais uma vez, um amparo à mulher trabalhadora, que busca igualdade de oportunidade na seara laboral.

Ultrapassando à sintética análise de alguns dos direitos que versam diretamente sobre o trabalho feminino, passa-se a avaliar as alterações propriamente ditas encetadas pela Lei 13.467/17, relacionadas ao labor das trabalhadoras, cuja proposta reflexiva se perfaz como o cerne objetivo deste trabalho.

Insta salientar, preliminarmente, o contexto sob o qual a Reforma Trabalhista se fez. Restou-se demonstrado que houve um déficit no que toca a questão da representatividade dos interesses dos trabalhadores, uma vez que os axiomas arguidos como sustentáculo das modificações encampadas se basearam na desregulamentação e flexibilização dos direitos dos trabalhadores, sob o pretexto da necessidade de inovação do diploma normativo trabalhista.

Muito embora o fundamento perquirido pelos defensores da reforma seja pautado na modernização das relações de trabalho, a qual supostamente articularia um incremento nos postos de trabalho oferecidos no mercado, o que se pôde observar, em verdade, foi uma amplificação geral na precarização do trabalho, bem como um aumento da vulnerabilidade que já se faz inata ao trabalhador diante do seu baixo poder de negociação na relação empregatícia, acarretando uma afronta ao princípio da proteção, que visa justamente atenuar essa desigualdade fática verificada.

Partindo-se das premissas que os princípios fundantes do PL 38/2017 impulsionaram, ainda mais, a vulnerabilidade do empregado, quando se parte para o viés das reivindicações femininas, estas foram duplamente sensibilizadas, tendo em vista a denegação de direitos históricos.

Posto isso, o primeiro direito abordado diante da sua alteração fora o previsto no art. 394-A, no qual constitui a possibilidade de a mulher gestante laborar em locais de insalubridade média e mínima, só podendo afastar-se mediante atestado médico comprobatório da sua necessidade. No tocante às lactantes, a nova lei estabeleceu que estas poderiam laborar sob qualquer grau de insalubridade, podendo ser afastada somente mediante recomendação médica.

A contradição da mudança se mostrou tamanha que o STF, ao se debruçar sobre o tema por meio da ADI 5.938, acertadamente, declarou a inconstitucionalidade da mudança no

dispositivo, sob a égide da proteção constitucional à saúde da mulher trabalhadora (gestante e lactante), bem como da criança recém nascida.

Impreterível destacar que, ao optar por declarar a inconstitucionalidade da norma, afinca-se como mais uma evidência a necessidade do tratamento da mulher na seara justabalhista, como sujeito que necessita da discriminação positiva para que esta possa combater efetivamente as desigualdades contrapostas.

No que tange a retirada dos 15 minutos anteriores ao início da jornada extraordinária feminina, elucida-se como mais um impropério perquirido pela Lei da Reforma Trabalhista, posto que a existência do referido dispositivo contrabalanceava justamente a questão da dupla e, muitas vezes, tripla jornada da mulher, albergando a saúde da trabalhadora, lastreada no princípio da equidade o qual demanda o trato social.

No mesmo sentido, desacertado, versa-se sobre a possibilidade de negociação dos descansos especiais para amamentação, prelecionado no art. 396 da CLT, em que se entoa uma flexibilidade, que desencadeia, por conseguinte, a derrocada do princípio trabalhista da proteção. É evidente que a trabalhadora, principalmente no final do período de estabilidade, proporcionada pela licença-maternidade, não possui paridade para entoar uma negociação com seu empregador a respeito destes intervalos. Em sendo assim, a inserção do parágrafo segundo no artigo em comento denota-se como veemente retrocesso e contrassenso da legislação trabalhista.

O último dispositivo que versa diretamente sobre o labor da mulher, sendo também estudado sob o prisma crítico-reflexivo proposto, consta-se no art. 792 da CLT. No sentido antagônico, ao até então esposado, ao revogar a norma prevista, que versava sobre a concessão da mulher pleitear na justiça do trabalho sem a permissão do marido, revela justamente o papel da norma trabalhista de se mostrar compatível com os preceitos sociais atuais, uma vez que o artigo encontrava-se em completa dissonância com a premissa fundante da igualdade.

Outras modificações entabuladas pela Lei da Reforma repercutiram nos direitos femininos, tendo em vista justamente a latente discriminação sobre a qual esta ainda é submetida.

A figura do contrato de trabalho intermitente, consagrada por meio do novo diploma, resta demonstrada como mais uma ferramenta de segregação feminina ao mercado de trabalho. As regras sobre as quais o contrato se submete mostram-se como um equalizador de precarização do trabalho, tendo em vista a variação salarial, bem como a baixa remuneração por este, que

afeta todos os trabalhadores e, sobremaneira, às trabalhadoras, devido à sujeição imposta, a qual repercute um tratamento marginalizado, fruto da divisão sexual difundida.

Essa maior afetação ao labor das trabalhadoras, se deve o fato de que a ocupação majoritária destas vagas pelas mulheres, mostra-se como consequência da dupla jornada e função de cuidado, atribuídas a figura feminina, impostas pela herança machista dos papéis sociais outorgado às mulheres.

Por fim, a última modificação comentada diz respeito à proposição do tabelamento do dano moral. O PL 38/2017 normatizou a possibilidade do cálculo do dano moral a partir do salário percebido pelos trabalhadores.

Inquirindo-se acerca da diferenciação na percepção salarial de homens e mulheres, conclui-se que o legislador, ao estabelecer o referido critério, “precificou” as lesões perpetradas pelos empregadores, de modo que, ainda que um mesmo bem jurídico trabalhista seja atingido, a lesão efetuada aos homens proporciona uma indenização maior do que a ofertada às mulheres. Para além disso, aquelas empregadas que recebem menos têm seus direitos ponderados como de menor valor, em detrimento das que tem uma remuneração maior.

Com base em tudo que fora perquirido no presente trabalho, restou-se evidente a imprescindibilidade da observância das políticas legislativas às transformações sociais que repercutem no trato, tanto do prisma individual como coletivo, dos indivíduos que compunham essa sociedade.

É sob este prisma que o tratamento discriminatório, em relação à mulher, deve ser repreendido. A diferenciação exigida por elas é produto de um estigma patriarcal imbrincado, no qual se sedimentou condutas padronizadas que disseminavam uma inferioridade inata à mulher – este paradigma necessita ser superado, para que se consiga alcançar uma maior igualdade na gerência das diferenças congênicas aos gêneros.

O papel protagonizado pelo direito do trabalho tem uma influência profundamente importante na atenuação dessas desigualdades, como fora percebido no deslinde da pesquisa efetuada. Entretanto, a abordagem escolhida pelo legislador da reforma em muito se distanciou dessa responsabilidade.

Malgrado o argumento da Reforma da CLT ter se dado sobre o plano de estimular o impulsionamento na geração de mais empregos, bem como um aumento de renda tanto da classe patronal, como dos trabalhadores, o que se pode concluir, até o momento, por meio dos resultados das mudanças propostas, são proventos destoantes dos pretendidos. Verifica-se na

prática, efetivamente um aumento exponencial da precarização dos direitos trabalhistas do ponto de vista dos trabalhadores, assim como dos postos de trabalho oferecidos, para além disso a quantidade de empregos gerados é bastante aquém da meta pretendida e disseminada, quando da proposição do PL 38/2017.

Em verdade, o que se pode deduzir da nova lei, é que esta, optou por mitigar, o seu compromisso de agente, que possui poder, de combater as substanciais desigualdades, em nome de uma atualização pouco legítima da CLT, e por um pretense lucro desmedido. Prioriza-se, então, a classe patronal da relação empregatícia, que já protagoniza privilégios em prejuízo de um polo vulnerável, sendo esta as trabalhadoras – observando sob um prisma mais apurado, é inegável o fato de que tais consequências atingem, mais acentuadamente, as trabalhadoras.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Discriminação e ações afirmativas no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, vol. 76, n. 04, out./dez. 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/18842/018_abramo.pdf?sequence=4. Acesso em: 25 abr. 2020.

AGÊNCIA INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA NOTÍCIAS. **Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem**. Caderno Estatísticas Sociais. 08 mar. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>. Acesso em: 20 maio. 2020.

_____. **Homens ganharam quase 30% a mais que as mulheres em 2019**. Caderno Estatísticas Sociais. 06 maio. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>. Acesso em: 20 maio. 2020.

_____. LOSCHI, Marília. **Desemprego cai em 16 estados em 2019, mas 20 têm informalidade recorde**. 14 fev. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/26913-desemprego-cai-em-16-estados-em-2019-mas-20-tem-informalidade-recorde>. Acesso em: 19 maio. 2020.

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jaqueline. **O que é feminismo**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1991.

ANDREOTTI, Caroline Vencato. A inconstitucionalidade dos parâmetros de quantificação do dano imaterial previsto no § 1º do art. 223-G da CLT. **Revista da Escola Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, vol. 01, n. 02, jul./dez. 2019, p. 159-183. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/revistaejud4/article/download/33/26>. Acesso em: 20 mar. 2020.

ARAÚJO, Maria de Fátima. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Revista Psicologia Clínica**, vol. 17, n. 02, 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-56652005000200004. Acesso em: 10 abr. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania. Relações de Gênero e Relações de Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, vol. 47, n. 77, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 27 fev. 2020.

_____. Perspectivas das relações de trabalho: uma visão interdisciplinar. **1º Congresso Internacional de Direito do Trabalho**. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Alice_Barros1.pdf. Acesso em: 15 maio. 2020.

BARROSO, Luiz Roberto. A efetividade das normas constitucionais revisitada. **Revista de Direito Administrativo**, vol. 197, jul./set. 1994. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/46330>. Acesso em: 22 mar. 2020.

BARSTED, Leila Linhares. O Direito Internacional e o movimento de mulheres. **Revista Estudos Feministas**, n. 01/95. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/download/16933/15498>. Acesso em: 16 abr. 2020.

BASTOS, Ingrid Caribe. **Os impactos da reforma trabalhista no direito laboral da mulher: uma análise à luz da sociologia feminista**. Monografia (Graduação em Direito). Faculdade Baiana de Direito, Salvador, Bahia, 2018. Disponível em: <http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Ingrid%20Carib%C3%A9%20Bastos.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2019.

BELCHIOR, Germana Parente Neiva; PRIMO, Diego de Alencar Salazar. As deficiências da responsabilidade civil como fator de agravamento da vulnerabilidade ambiental. *In*: BERTOLIN, Patrícia Turma Martins; ANDRADE, Denise Almeida de; MACHADO, Mônica Sapucaia: **Mulher, sociedade e vulnerabilidade**. Erechim: Editora Deviant LTDA, 2017.

BENTO. Tânia Duarte Mazzei. **Reforma trabalhista na prática: anotada e comentada**. 1 ed. Leme: Editora JH Mizuno, 2019.

BOMFIM CASSAR, Vólia. **Direito do trabalho**. 16 ed. rev. e atual. São Paulo, Método, 2019.

BORGES, Rosana. Sobre Mulheres, raça e classe. *In*: DAVID, Angela. **Mulheres, raça e classe**. 1 ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Trad. Maria Helena Kühner. 9 ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 5 abr. 2019.

_____. **Decreto nº 4.377**, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Brasília, DF. 13 set. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm Acesso em: 17 jun. 2020.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ. 10 nov. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 5 abr. 2019.

_____. Ministério da Economia. **Mulheres são as principais vítimas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho**.

_____. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. Intimados: Presidente da República e Congresso Nacional. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938decisoliminarMin.AlexandreMoraesem30.4.19.pdf>. Acesso em: 25 maio. 2020.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ministro concede liminar para considerar alta da mãe ou do recém-nascido como marco inicial da licença-maternidade.** 12 mar. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=439225&ori=1>. Acesso em: 01 jun. 2020.

_____. Supremo Tribunal Federal. **OAB questiona limitação de valores de indenizações por danos morais nas relações de trabalho.** 15 fev. 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=403531>. Acesso em: 11 jun. 2020.

_____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 658.312/SC. Recorrente: A Angeloni & Cia LTDA. Recorrido: Rode Keilla Tonete da Silva. Relator: Ministro Dias Toffoli. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE658312.pdf>. Acesso em: 16 maio. 2020.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Regras da reforma trabalhista sobre indenização por dano moral são questionadas no STF.** 22 jan. 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=367459>. Acesso em: 23 maio. 2020.

_____. Supremo Tribunal Federal. **STF recomeça discussão sobre intervalo de 15 minutos para mulheres antes de horas extras.** 14 set. 2016. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=325337>. Acesso em: 11 jun. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário nº 00629-2009-019-12-00-5. Recorrente: Roberto Carlos Bersch e Weg Equipamentos Elétricos S.A. Recorridos: Weg Equipamentos Elétricos S.A. e Roberto Carlos Bersch. Relator: Desembargadora Lilia Leonor Abreu. Terceira Turma. Data de publicação: 01 ago. 2011. Disponível em: <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/642768014/recurso-ordinario-trabalhista-ro-629200901912005-sc-00629-2009-019-12-00-5?ref=serp>. Acesso em: 20 maio. 2020.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão de identidade.** Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2003.

CALIL, Léa Elisa Silingowski. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática.** São Paulo: Editora LTr, 2007.

_____. **História do Direito do Trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século:** São Paulo: Editora LTr, 2000.

CARDOSO BARZOTTO, Luciane. **O controvérsido contrato de trabalho intermitente: desafios da reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf. Acesso em: 04 abr. 2020.

COSTA, Ana Alice de Alcântara; SARDENBERG, Cecília Maria B. 2008. O feminismo no Brasil: uma (breve) retrospectiva. In: COSTA, Ana Alice A.; SARDENBERG, Cecília Maria B (ORG). **O Feminismo do Brasil: reflexões teóricas e perspectivas**. Salvador: UFBA/Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher.

CRUXÊN, Eliane Barros de Almeida Maciel. A igualdade entre os sexos na Constituição de 1988. Brasília: Senado Federal, Consultoria Legislativa, 1997. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/159>. Acesso em: 7 abr. 2019.

D' ATRI, Andrea. **Pão e Rosa: identidade de gênero e antagonismo de classes no capitalismo**. 1 ed. São Paulo: Editora Iskra, 2008.

DANTAS Maressa Fauzia Pessoa; CISNE Mirla. Trabalhadora não é o feminino de trabalhador: superexploração sobre o trabalho das mulheres. **Revista Argum**, vol. 09, n. 01, jan./abr. 2017, p. 75-88. Disponível em: <http://www.publicacoes.ufes.br/argumentum/article/viewFile/13722/10932>. Acesso em: 6 abr. 2019.

DAVIS, Ângela. **Mulheres, raça e classe**. CANDIANI, Heci Regina (Trad.). 1 ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: Editora LTr, 2017.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed., rev. e ampl. São Paulo: Editora LTr, 2017.

DINIZ, Debora. Estereótipos de gênero nas cortes internacionais – um desafio à igualdade: entrevista com Rebecca Cook. **Revista de Estudos Feministas**, vol. 19, n. 02, maio/ago. 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2011000200008. Acesso em: 19 fev. 2020.

DINIZ, Maria Ilidiana. **Mulheres como eu, mulheres como as outras: o assédio moral e sexual contra mulheres na esfera do trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2017.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. 9 ed. KONDER, Leandro (Trad.). Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1984.

_____. **El origen de la familia, la propiedad privada y el estado**. MENDOZA, Juan Antonio (Trad.). Disponível em: https://www.marxists.org/espanol/m-e/1880s/origen/el_origen_de_la_familia.pdf. Acesso em: 18 maio. 2020.

FACIO, Alda; FRIES, Lorena. Feminismo, género y patriarcado. **Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires**, ano 03, n. 06, p. 259-294. Disponível em: http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado. Acesso em: 20 fev. 2020.

FONSECA, Dielly Débora Farias. **Assédio moral e assédio sexual**: investigação sobre as formas de violência laboral baseadas nas relações de poder. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná, Belém, Pará, 2017. Disponível em: <http://repositorio.ufpa.br/jspui/handle/2011/10303> Acesso em: 7 abr. 2019.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala**: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 481 ed., rev. São Paulo: Editora Global, 2003.

FRIEDAN, Betty. **Mística feminina**: o livro que inspirou a revolta das mulheres americanas. Rio de Janeiro: Editora Vozes Limitada, 1971.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins; MONTAL Zélia Maria Cardoso. Tutela jurídica do trabalho da mulher: aspectos relevantes. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 152, jul./ago. 2013, p. 65-86.

GARCIA, Cristina Carla. **Breve história do feminismo**. São Paulo: Claridade, 2011.

GODINHO DELGADO, Mauricio. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. rev. e atual. São Paulo: Editora LTr, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 19 maio. 2020.

_____. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil de 2018.

Estudos e pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38. 08 jun. 2018.

Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf
Acesso em: 20 maio. 2020.

INSTITUTO DATAFOLHA. **Assédio sexual no Brasil**. Dez./2018. Disponível em: <http://media.folha.uol.com.br/datafolha/2018/01/11/bfed1c72cc0eff5f76027203648546c5bbe9923c.pdf>. Acesso em: 27 maio. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Carta de Conjuntura nº 46**, 1º tri./2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200312_cc_46_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: 18 maio. 2020.

_____. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/retrato/outros_produtos.html. Acesso em: 20 maio. 2020.

KOLONTAI, Alexandra. **A nova mulher e a moral sexual**. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/67835/mod_resource/content/2/Alexandra%20Kolontai.pdf. Acesso em: 20 maio. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezzera. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. O reconhecimento do dano existencial no contexto da reforma trabalhista. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, n. 15, jan./2019, p. 198-216. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/download/22389/20396/>. Acesso em: 15 maio. 2020.

LIMA, Karina de Mendonça. A “modernização” da legislação trabalhista, o retrocesso das normas de proteção ao trabalho da mulher e a permanente luta pelos direitos das trabalhadoras. **Revista Eletrônica da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção do Rio de Janeiro**. Disponível em: <http://revistaeletronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2018/03/REFORMA-TRABALHISTA-E-TRABALHO-DA-MULHER.pdf>. Acesso em: 20 maio. 2020.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. A reforma trabalhista na perspectiva da história da CLT. *In*: **Reforma trabalhista: primeiras impressões**. TREMEL, Rosângela; CALCINI, Ricardo (Org). 21 ed. Campina Grande: EDUEPB, 2018.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2020.

LUCENA FILHO, Humberto Lima. Relações de gênero, trabalho e não-discriminação: uma abordagem da concretização do princípio da igualdade substantiva. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**, vol. 21, n. 38, 2011, p. 130-152. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/103097>. Acesso em: 16 abr. 2020.

MACHADO, Cecília; PINHO NETO, Valdemar. *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acesso em: 24 abr. 2020.

MARQUES, Rafael da Silva. Princípio da igualdade no âmbito trabalhista – análise do artigo 384 da CLT. **Cadernos da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, n. 02, 2009, p. 193-199. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/88945/2009_marques_rafael_principio_igualdade.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 10 jun. 2019.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto Comunista**. 4 ed. COGGIOLA, Osvaldo (Org.). São Paulo: Editora Boitempo, 2005.

MATOS, Laura Germano; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. A reforma trabalhista de 2017: um diagnóstico da tensão entre os poderes legislativo e judiciário. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 198, fev./2019, p. 83-103.

MEIRELES, Edilton; SILVEIRA, Everton Caldas. Impactos da reforma trabalhista brasileira: dois anos depois. **Revista dos Tribunais**, vol. 1010, dez./2019, p. 137-147.

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

MELO, Hildete Pereira de; SOARES, Cristiane; BANDEIRA Lourdes Maria. A trajetória da construção da igualdade nas relações de gênero no Brasil: as empregadas domésticas. *In: Mulher, sociedade e vulnerabilidade*. Erechim: Editora Deviant LTDA, 2017.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Mulheres são as principais vítimas de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho**. 12 mar. 2016. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/noticias/3093-mulheres-sao-as-principais-vitimas-de-assedio-moral-e-sexual-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 26 maio. 2020.

MONTEJO, Alda Facio. *Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)*. 1 ed. San José: ILANUD, 1992. Disponível em: https://cursosextensao.usp.br/pluginfile.php/207340/mod_resource/content/1/Cuando%20el%20Genero%20%20Sueno%20Cambios%20Trae%20.pdf. Acesso em: 24 maio. 2020.

MOSSMANN, Vanessa. **Trabalho da mulher: a interpretação do art. 384 da CLT à luz do princípio constitucional da igualdade em relação ao gênero**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 2015. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/121894/000971116.pdf?sequence=1>. Acesso em: 21 maio. 2020.

MOURÃO, Natália Lemos. O excesso da tutela estatal e a proteção do trabalho da mulher gestante. *In: Desafios da reforma trabalhista*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 245-259.

MURARO, Rose Marie. **A mulher no terceiro milênio: uma história da mulher através dos tempos e suas perspectivas para o futuro**. 4 ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1995.

NABESHIMA, Yuri Koroda. **A discriminação da mulher no mercado de trabalho: estudo comparado da legislação do Brasil e do Japão**. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2135/tde-12122014-094325/publico/Dissertacao_Yuri_Kuroda_Nabeshima.pdf. Acesso em: 14 maio. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho – história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTI, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2019.

NOBRE, Miriam. Mulheres e trabalho: um retrato dos impactos das questões de gênero nos direitos trabalhistas, mercado urbano e rural e carga de trabalho não pago. **ActionAid Brasil**. 2019. Disponível em: http://actionaid.org.br/wp-content/files_mf/1552055248Report_MulhereseTrabalho_Mar2019.pdf. Acesso em: 27 maio. 2020.

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

OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de; PINTO, Rosa Maria Ferreiro. Os impactos da reforma trabalhista para a saúde e trabalho da mulher: uma abordagem constitucional à luz do direito da saúde. **Revista Científica Intraciência**, ed. 15, jul./2018. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20180925134811.pdf. Acesso em: 19 maio. 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017, modificada pela MP n. 808, de 14 de novembro de 2017. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, edição especial, nov./2017, p. 333-368. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/127009/2017_oliveira_sebastiao_dano_extrapatrimonial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 maio. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS MULHERES NO BRASIL. **Igualdade de gênero no mercado de trabalho é crucial para crescimento latino-americano**. 14 jan. 2020. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/igualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-e-crucial-para-crescimento-latino-americano-2/>. Acesso em: 18 maio. 2020.

_____. **Movimento ElesPorElas (HeForShe) de solidariedade da ONU Mulheres pela igualdade de gênero**. 2016. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/esporelas/>. Acesso em: 11 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Direitos humanos das mulheres: a equipe das nações unidas no Brasil**. Jul./2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/08/Position-Paper-Direitos-Humanos-das-Mulheres.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. **Convenção nº 41**, relativa ao trabalho noturno das mulheres. 1934. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235112/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A abordagem da OIT sobre a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_229490.pdf. Acesso em: 15 abr. 2020.

_____. **Convenção nº 003**, relativa ao emprego das mulheres antes e depois do parto (proteção à maternidade). 1919. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 abr. 2020.

_____. **Convenção nº 004**, relativa ao trabalho noturno das mulheres. 1919. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234871/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 100**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm. Acesso em:

20 abr. 2020.

_____. **Convenção n° 103**, relativa ao amparo a maternidade. 1965. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 abr. 2020.

_____. **Convenção n° 111**, relativa à discriminação em matéria de emprego e ocupação. 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 abr. 2020.

_____. **Convenção n° 45**, relativa à indenização por enfermidade profissional. 1935. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235114/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 abr. 2020.

_____. **Convenção n° 89**, relativa ao trabalho noturno das mulheres na indústria. 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235133/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 abr. 2020.

_____. *Panorama laboral temático 5: mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad em América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf. Acesso em: 10 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Ministério da Saúde lança nova campanha de incentivo à amamentação**. 27 jul. 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/ministerio-da-saude-lanca-nova-campanha-de-incentivo-a-amamentacao/>. Acesso em: 10 jun. 2020.

ORTNER, Sherry B. Está a mulher para o homem assim como a natureza para a cultura. *In: A mulher, a cultura e a sociedade*. ZIMBALIST, Michelle; LAMPHERE, Louise (Org.). Vol. 31. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 1979.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho**, vol. 02, n. 02, maio/2013, p. 105-120. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/148596/2013_pamplona_filho_rodolfo_nocoes_conceituais.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 abr. 2020.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história do feminismo no Brasil**. 1 ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

PIOVESAN, Flavia; PIMENTEL, Silvia. **Os direitos das mulheres são direitos humanos**. Disponível em: https://www.dropbox.com/sh/16d2k3sf7ht8em1/AABZ_6WPps5vAlUHXnI7vBZ5a/Direitos%20Humanos%20das%20Mulheres?dl=0&preview=Os+direitos+das+mulheres+s%C3%A3o+Direitos+Humanos+-SPimentel-FPiovesan.pdf&subfolder_nav_tracking=1. Acesso em: 6 abr. 2019.

QUARESMA, Nágila de Jesus de Oliveira; KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. Análise da revogação do art. 384 da CLT à luz de Ronald Dworkin: rompeu-se o “romance em cadeia” na proteção ao trabalho da mulher? **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, n. 414, jun./2018.

RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi. Reflexos da reforma trabalhista para gestantes e lactantes. **Revista Argumentum**, vol. 11, n. 01, p. 230-45. Disponível em: <http://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/23080>. Acesso em: 30 abr. 2020.

REA, Marina. Maternidade: ganhos e perdas na nova Convenção da OIT. **Centro Feminista de Estudos e Assessoria**, n. 090, jul./2000. Disponível em: https://www.cfemea.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=277:maternidade-ganhos-e-perdas-na-nova-convencao-da-oit&catid=72:numero-90-julho-de-2000&Itemid=129. Acesso em: 01 maio. 2020.

REDE BRASIL ATUAL. Brasil, um dos 10 piores países para trabalhadores, continuará sendo monitorado pela OIT. **Portal Anamatra**. 25 jun. 2019. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/28345-brasil-um-dos-10-piores-paises-para-trabalhadores-continuara-sendo-monitorado-pela-oit>. Acesso em: 18 maio. 2020.

RIBEIRO, Alexandre Gonçalves. A evolução do trabalho da mulher e as inovações jurisprudenciais na proteção deste direito fundamental. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, vol. 09, n. 83, out./nov. 2019, p. 39-49.

_____. A evolução do trabalho da mulher e as inovações jurisprudenciais na proteção deste direito fundamental. **Revista JusLaboris**, ano IX, n. 83, out./nov. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/165830/2019_ribeiro_alexandre_evolucao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 17 maio. 2020.

RIBEIRO, Djamila. Prefácio à edição brasileira. In: DAVID, Ângela. **Mulheres, raça e classe**. 1 ed. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

ROMFELD, Victor Sugamoto. As raízes do patriarcado: contribuições teóricas sobre a violência contra as mulheres no Brasil. **Captura Críptica: direito, política e atualidade**; n. 04, vol. 02, jan./dez. 2015. Disponível em: <http://ojs.sites.ufsc.br/index.php/capturacriptica/article/view/3095>. Acesso em: 14 abr. 2020.

SAFFIOTI, Heleieth I.B. **O poder do macho**. São Paulo: Editora Moderna, 2001.

_____; BONGIOVANI, Iata. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Vol. 04. Petrópolis, 1976.

SANTOS, Ana Flávia Coelho dos. As novas diretrizes de flexibilização da legislação trabalhista sob as perspectivas da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. **Revista dos Tribunais**, vol. 1014, abr./2020, p. 163-180.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 6 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

SCHUCK, Elena de Oliveira. **Feminismos em movimento: mapeando a circulação do pensamento feminista entre Brasil e França**. Tese (Doutorado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande

do Sul, 2017. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/168982>. Acesso em: 27 fev. 2020.

SILVA, Adriana Vasconcelos de Paula e. Licença-maternidade e a busca da igualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, vol. 84, n. 04, out./dez. 2018, p. 224-246.

SILVA, Jacilene Maria. **Feminismo na atualidade: a formação da quarta onda**. 2019. Disponível em: https://www.academia.edu/43200250/Feminismo_na_atualidade_a_forma%C3%A7%C3%A3o_da_quarta_onda. Acesso em: 05 jun. 2020.

SILVA, Leda Maria Messias da; CATTELAN, Jeferson Luiz. O meio ambiente de trabalho salubre para proteção da dignidade da mulher gestante e lactante. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, ano XV, n. 87, nov./dez. 2018.

SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. **Discriminação por identidade de gênero no Direito do Trabalho: a desconstrução do dispositivo binário centrado na polaridade homem/mulher para ampliar os cânones da proteção**. Tese (Doutorado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, Pernambuco, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/18312/1/TESE%20FINAL%20-%20BIBLIOTECA%20novo.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2020.

SIVOLELLA, Roberta Ferme; SOUZA, Rodrigo Trindade de. Decisão do Supremo na ADI 5.938: os valores materiais e processuais envolvidos na proteção à maternidade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, vol. 85, n. 03, jul./set. 2019, p. 72-88. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165810>. Acesso em: 15 maio. 2020.

SLOSBERGAS, Luciana Barcellos. O trabalho da mulher e a forma trabalhista. *In: Reforma trabalhista ponto ao ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther*. NETO, José Affonso Dallegrave; NETO, Ernani Kajota (Coord.). São Paulo: Editora LTr, 2018.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. 1 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

STEARNS, Peter N. **As origens das civilizações e do patriarcado**. 2015. Disponível em: <http://blog.editoracontexto.com.br/as-origens-das-civilizacoes-e-do-patriarcado/>. Acesso em: 20 jan. 2020.

TALENSES GROUP. **Assédio sexual no trabalho**. Disponível em: https://talenses.com/pesquisaassedio/Pesquisa_Assedio_Sexual_no_Trabalho_Talenses.pdf. Acesso em: 27 maio. 2020.

TEDESCHI, Losandro Antônio. **As mulheres e a história: uma introdução teórico metodológica**. Doutorados: Editora UFGD, 2012.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paula Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de (Org.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. 2017.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **Breve história do feminismo no Brasil**. 1 ed. São Paulo: Brasiliense AS, 1999.

TIBURI, Marcia. **Feminismo em Comum**: para todas, todes e todos. 3 ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Ventos, 2018.

TRAMONTINA, Robison; SCHWARZ, Rodrigo Garcia; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. As ações afirmativas e sua adequação à promoção da igualdade das oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e ocupação e à eliminação da discriminação nessa matéria. **Revista de Direito do Trabalho**, vol. 185, jan./2018, p. 57-83.

VIANA BRITO, Yasmin. **Reforma trabalhista e o direito da mulher**: avanço ou retrocesso? Monografia (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal do Pernambuco, Recife, Pernambuco, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/24502>. Acesso em: 5 abr. 2019.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. Reforma trabalhista: uma análise dos efeitos jurídicos das principais modificações impostas pela Lei 13.467/2017. **Revista dos Tribunais**, vol. 985, nov./2017, p. 43-71.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Saúde e segurança no trabalho das mulheres**: a perspectiva de gênero para a proteção e promoção do meio ambiente laboral equilibrado. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-03102017-114125/publico/VIEIRA_ReginaS_C_Mestrado_v_corrigida.pdf. Acesso em: 21 maio. 2020.

WOLFF, Clarissa. O nascimento da pílula. *In*: **A redoma de livros**. 2016. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/o-nascimento-da-pilula/>. Acesso em: 4 abr. 2020.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Oliveira. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado**: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no Direito do Trabalho. Tese (Doutorado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/30090/1/Tese.%20ADRIANA%20BRASIL%20VIEIRA%20WYZYKOWSKI.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2020.

_____; RABELO, Jéssica Chaves. “Améria era a mulher de verdade”: o trabalho intermitente implementado pela Lei 13.467/17 como pressuposto do aprofundamento das desigualdades de gênero no ambiente laboral. *In*: FREITAS, Carlos Eduardo Soares; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; DUTRA, Renata Queiroz (Orgs.) **Reforma trabalhista e crise do Direito do Trabalho no Brasil**: apontamentos críticos. 1 ed. Curitiba: Editora Apris, 2020.

XAVIER, Elódia. **Declínio do patriarcado**: a família no imaginário feminino. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Tempos, 1998.

ZERZAN, John. **Patriarcado, civilização e as origens do gênero**. GARCIA, Loreley (Trad.). Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/ged/article/view/9702/5289>. Acesso em: 10 abr. 2020.

