

ANÁLISE HISTÓRICA E CRÍTICA DA RELAÇÃO DE TRABALHO FEMININA E OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS DIREITOS CONQUISTADOS

*Fernanda Magalhães Rebouças**

*Maitê Marques Cunha**

RESUMO: O presente artigo explora o tema do trabalho feminino e as instituições do direito do trabalho. O objetivo central consiste em demonstrar a forma em que a condição da mulher dentro da sociedade mudou e a forte influência que o trabalho exerce nesse cenário. A hipótese levantada, portanto, expressa-se em como historicamente a relação de trabalho do sexo feminino esteve pautada na desigualdade entre os gêneros. O tema demonstra sua relevância social e jurídica uma vez que se baseia no direito fundamental à igualdade. Desse modo, traça-se uma análise que vai desde sua inserção no modo de produção capitalista, baseado na relação de emprego num contexto mundial, até a situação no Brasil dentro do contexto atual da reforma trabalhista de 2017. O método utilizado foi a pesquisa bibliográfica, adotando-se como marco teórico, principalmente, Simone de Beauvoir. Como resultado, foram analisadas as conquistas dos direitos femininos frente os interesses capitalistas. Conclui-se, portanto, que várias foram as conquistas, porém a igualdade de gênero almejada pela Constituição de 1988 não se constitui como uma regra nas relações de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho; mulher; direito; capitalismo; reforma.

ABSTRACT: The present article discusses the theme of female rights and the institutions of Labour Law. It aims to show the ways in which female condition has changed within society, and the strong influence that work relations have had in this scenario. For its hypothesis, it considers that the female labor rights has been ruled by gender inequality, and the theme is important once it bases itself on the fundamental right to equality. Its analyses goes from womens insertion on the workforce, standing from a mondial context in the industrial revolution, to the situation in Brazil since the 2017 overhaul in labor legislation. The method used was bibliographical research, adopting Simone de Beauvoir as its theoretical framework. As a result, the female Rights conquered are analysed as opposed to capitalist interests. The conclusion it's that even though some rights have evolved, the gender equality 1988's brazilian federal constitution have tried to establish have not been the norm in work relations.

KEYWORDS: Work; Women Labor Legislation; Capitalism; Overhaul.

Sumário: 1 Introdução; 2 A evolução histórica da luta das mulheres por direitos trabalhistas; 3 A proteção constitucional do mercado de trabalho da mulher; 4 Comparativo entre a CLT antes e depois da reforma trabalhista referente ao trabalho da mulher; 5 impactos pós reforma trabalhista no trabalho da mulher; 6 Conclusão; Referências.

* Graduandas do nono semestre da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia.

1 INTRODUÇÃO

A condição da mulher e sua evolução dentro do direito guardam profunda relação com sua emancipação por meio do trabalho, segundo Simone de Beauvoir. Neste artigo, busca-se, através da pesquisa bibliográfica, explorar o tema dessa categoria específica de trabalhador balizada pelas instituições do direito do trabalho. A hipótese levantada consiste em como historicamente a relação de trabalho feminina esteve pautada na desigualdade entre os gêneros. O tema demonstra sua relevância social e jurídica uma vez que se fundamenta no direito fundamental à igualdade. Dentre os fatores que compõem a apreciação, tem-se desde a relação entre função reprodutora e carga socialmente a ela atribuída, os argumentos que influenciaram os avanços em matéria trabalhista ao longo do percurso e a resistência por certos setores que se beneficiam da condição subordinada.

Este cenário começa na revolução industrial, quando se configuram duas células essenciais do modo de produção capitalista: a relação de emprego e a família nuclear. Segue transformando-se, não obstante, até a atualidade, onde forças econômicas tentam retroagir nos direitos conquistados por séculos pelas mulheres. A demarcação, por conter as relações pertinentes que uma análise histórica mundial pode trazer, é em parte limitada pela relação de emprego como conhecemos hoje: força de trabalho humano trocada por dinheiro.

Entretanto, dada a particularidade da condição feminina e do que lhe é atribuído como ocupação, pertine também à discussão outras atividades, como a criação da prole, o trabalho doméstico e seus pormenores. Essas atividades, que não serão aqui tratadas em maior detalhamento, compõem o cenário do que é convencionalizado como jornada dupla, conforme Leiziane Mota (2013). Contudo, atualmente, também podendo ser referida como jornada tripla.

Portanto, neste artigo, será abordada, inicialmente, a evolução histórica da luta das mulheres por direitos trabalhistas. Posteriormente, a proteção constitucional do mercado de trabalho da mulher. Em relação a atualidade, será feito um breve comparativo da CLT antes e depois da reforma trabalhista, no que tange ao trabalho feminino. Por fim, será feita uma análise dos impactos pós-reforma do trabalho exercido pelas mulheres.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LUTA DAS MULHERES POR DIREITOS TRABALHISTAS

Presas historicamente ao ambiente familiar, a mulher era lida como existente somente em relação aos homens de sua vida, explicitada essa relação no paradigma ou-mãe-ou-esposa-ou-filha-ou-prostituta. Não foi por outro motivo que o direito lhe atribuiu incapacidade civil ao longo da história - a maior parte da história ocidental, para maior precisão.

Visto que a tradição do direito entende o sujeito em termos de indivíduos e de vontades, a falta de capacidade civil (conquistada no Brasil apenas em 1962 pela Lei nº 4.121) sugere que as mulheres sequer eram entendidas como sujeitos. Não poderiam, portanto, acumular ou

livremente dispor de patrimônio ou postular sobre os próprios interesses — fazia-se preciso um intermediador de seus direitos, geralmente designado nas figuras do pai e, em seguida, do marido.

É só a partir das grandes revoluções na Europa, com a transformação dos modos de produção de feudalismo para capitalismo, que, escapando ao âmbito exclusivamente familiar e conjugal, a mulher pode passar a relacionar-se com a sociedade de outra maneira: como força de trabalho.

Como povo, as mulheres trabalhadoras participaram das insurreições burguesas, mas também como povo não as dirigiram e nem delas colheram os frutos. Beauvoir (1970, p. 125) fala da opressão econômica da mulher não-aristocrata como elemento amenizador da opressão de gênero durante a idade média. Como tinha que trabalhar, tal qual o seu esposo, era vista mais como associada e companheira e menos como acessório - condição esta dada às mulheres de classes mais abastadas que viviam de forma parasitária, conforme o julgamento da sociedade à época.

Não obstante, apesar da história da mulher trabalhadora passar a se desenvolver com mais notoriedade durante as revoluções burguesas, não é a ideologia burguesa que as emancipa. Isso ocorre pois, como explica Engels (2010), a propriedade privada foi essencial para determinar o tratamento dado a prole e como consequência, à mulher. Assim, no plano do ideário pós revolução francesa; é apenas com as revistas, folhetos e associações socialistas que surge o que se pode chamar de um germe feminista emancipatório. Muitos pensadores da época chegaram a pregar que com a libertação dos trabalhadores as mulheres poderiam finalmente gozar da vida civil de forma plena.

No plano material, por outro lado, o advento das máquinas chegou a ser um elemento essencial da transformação em mulher trabalhadora, pois em seu operar anulava-se em grande parte a diferença de força entre os gêneros. O súbito desenvolvimento da indústria fez com que a mão de obra masculina da época não fosse mais suficiente e dessa forma as mulheres acabaram sendo requisitadas. Isso não significava, contudo, que as mulheres chegassem às fábricas em pé de igualdade. Beauvoir (1970) aduz, ainda, que apesar de ser pelo trabalho que as mulheres conquistaram sua dignidade como seres humanos, essa seria uma conquista singularmente árdua e lenta.

Na França em 1889, as mulheres ganhavam em média metade do salário masculino. O salário feminino era baixo, entre outros motivos, por ser visto como meramente auxiliar à família, dado que elas ainda se encontravam em parte subjugadas à vida familiar e conjugal. Como historicamente assumiram posições e comportamentos subservientes e resignados, muitas mulheres se contentavam com o pagamento baixo e isso fez com que o nível de seus salários se estagnasse numa posição conveniente aos empregadores. Dessa forma, mesmo sendo mais explorada que os homens, não se chegava sequer a ganhar o suficiente para a sua sobrevivência.

Concentradas nas áreas de fiação e tecelagem, o trabalho realizava-se em condições higiênicas lamentáveis. A jornada de trabalho alcançava por vezes as 17 horas diárias em locais

completamente insalubres, de forma que uma grande parte das trabalhadoras adquiriam tuberculose. Em *O Capital*, Marx relata algumas dessas condições:

“O Sr. E., industrial, disse-me que só empregava mulheres nos seus teares mecânicos, que dava preferência às mulheres casadas e, entre elas, às que tinham família em casa, porque mostravam mais atenção e docilidade do que as celibatárias e trabalhavam até o esgotamento de suas forças, a fim de conseguir os meios indispensáveis à subsistência dos seus. Assim é que as qualidades inerentes à mulher são deturpadas em seu próprio detrimento, e todos os elementos morais e delicados de sua natureza se transformam em meios de escravizá-la e fazê-la sofrer.” (MARX, 1867)

Com o surgimento do sindicalismo, as trabalhadoras participam do movimento timidamente. Até 1920, suas participações nos movimentos não passaram de 10% do total de trabalhadores sindicalizados (BEAUVOIR, 1949, p. 150). Dá-se essa baixa proporção devido a uma tradição de subserviência e de falta de solidariedade entre mulheres. Por consequência, as reivindicações femininas só são ouvidas mais tardiamente (e mesmo a luta pelo direito de sindicalizar-se se arrastaria por mais décadas em alguns países). Dessa forma, é apenas em 1874 que surgem as primeiras regulamentações legais do trabalho feminino, especificamente, tratando em dispositivos escassos do descanso aos domingos e feriados e da proibição que as menores de idade exerçam trabalho noturno.

Posteriormente, em 1892, a primeira carta de trabalho feminino limita os horários na fábrica, mas muito precariamente: não existia qualquer fiscalização e as fraudes aconteciam abertamente. Pouco a pouco, as legislações dos países mais desenvolvidos economicamente se constituem no sentido de começar a dar garantias de higiene do ambiente de trabalho e da relação das horas trabalhadas para as grávidas. Esses avanços, entretanto, não foram suficientes para igualá-las aos homens e ainda havia muito caminho a ser trilhado.

Não obstante, no início do século XX as condições trabalhistas ainda eram consideravelmente precárias e culminaram nos motivos que levaram ao dia internacional da mulher, mesmo que nesse sentido haja uma disputa de narrativas. A socióloga Eva Blay (2001) esclarece que a criação do dia foi primeiro mencionada em 1908, pelas mulheres socialistas americanas mobilizadas em protestos e depois no II Congresso De Mulheres Socialistas, pela ativista Clara Zetkin. É só em 1911 que ocorreria o famoso incêndio da *Circle Company* em que 123 trabalhadoras morrem depois de serem trancadas em um prédio em chamas, na cidade de Nova York.

Em 8 de março de 1917, as tecelãs de São Petersburgo fazem um protesto grande o suficiente para ser considerado o pontapé da Revolução Russa. Anos depois, na década de 70, a ONU resgata essa data como símbolo da luta feminista, mas esquece da carga “socialista” que o movimento inicialmente tinha. Esses eventos mostram o quanto o dia internacional da mulher, apesar de ter sofrido forte cooptação posteriormente, tem sua origem indissociável de um viés trabalhista e de uma luta imemorial.

Já no Brasil, a proteção legal ao trabalho da mulher ocorreu por muito tempo no sentido de manter a exploração da mulher nas tarefas domésticas e nas tarefas maternas, mesmo estas trabalhando longas jornadas fora de casa. Alice Monteiro de Barros (2009, p. 1085) explica

que, por serem as mulheres e os menores os mais explorados na situação empregatícia, as primeiras leis trabalhistas acabaram surgindo no intuito de coibir esses abusos, mesmo que por vezes sob justificativas que reforçaram as causas do problema em si. Por exemplo, nas leis do início do século XX que restringiam o trabalho da mulher, a justificativa e motivação dos legisladores não era preservar a dignidade humana feminina, para que não trabalhassem até a exaustão de suas forças, mas sim garantir que não passariam tempo demais trabalhando a ponto de esquecer sua função real na sociedade, que seria criar os filhos e cuidar da casa.

A doutrina brasileira justificava a necessidade de proteção baseando-se na espanhola de Marañón (1905, p. 123), em que: “uma boa mãe durante os anos de fecundidade, que são os centrais em sua vida não poderá nem deverá ser outra coisa, que não mãe.” Logo, se é a suposta docilidade e delicadeza inerentemente femininas que levam os patrões a empregá-las como sub-trabalhadoras e pagando menores salários, são as mesmas características que incentivam o Estado a coibir esses abusos, para que o trabalho não as impedisse de serem exploradas também dentro de casa. Em ambas as situações, não é a emancipação da mulher que se intenta.

Como consequência, a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro se deu de modo que no começo do século XXI eram meramente 10% das mulheres brasileiras as trabalhadoras, logrando apenas 14,7% da população economicamente ativa (BARROS, 2016, p. 704). Nesse sentido, percebemos o viés duplo da exploração da força de trabalho feminina - no âmbito doméstico e no âmbito industrial.

3 A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER

À época da Constituinte, as mulheres deputadas que participaram se uniram num movimento suprapartidário para que a nova constituição trouxesse suas reivindicações (MONTEIRO, 2018). Mesmo considerando que elas eram apenas 26, ou seja, 5% do total de parlamentares, essa mobilização seria essencial para caracterizar constituição que temos hoje. Uma parte mais reacionária dos constituintes restantes, no início, percebeu o burburinho que acontecia nos corredores do planalto e a apelidou pejorativamente a organização de “*lobby do batom*”. As mulheres envolvidas, mesmo descontentes pela diminuição que se estava fazendo do movimento, reagiram se apropriando do apelido como forma de resistência.

Durante os meses que aproximaram a outorgação, a comissão de deputadas engajadas convocou que as mulheres brasileiras mandassem cartas com propostas do que queriam ver na nova constituição. Depois do trabalho árduo de ler todas as milhares de cartas que chegaram de todo as partes do Brasil, confeccionou-se a chamada “carta das mulheres aos constituintes”. O documento foi entregue numa ocasião solene no palácio do planalto, no dia 26/03/1987, seguido dos discursos das parlamentares presentes.

Hoje, entende-se que a investida foi um sucesso, uma vez que suas articuladoras avaliam que cerca de 80% das reivindicações foram atendidas (MONTEIRO, 2018). Entre elas, foram incluídas na Carta Magna a igualdade salarial, licença maternidade de 120 dias e outros

mecanismos com fim de erradicar da violência de gênero. Por outro lado, os avanços conquistados atualmente sofrem fortes investidas de movimentos conservadores.

No que tange a dúplice proteção dada até 1988 pela CLT às mulheres, Alice Monteiro de Barros (2009) entende que haviam, por um lado, leis tutelares e por outro leis de combate à discriminação. Essas leis, por vezes, se contradizem, posto que em algumas situações a tutela ultrapassa situações específicas dignas de amparo. Por exemplo, se proibia o trabalho noturno e as jornadas estendidas, mas não existia, para as mulheres, nada que as impedissem de exercer tal atividade, uma vez que o trabalho noturno não faz mais mal à elas que aos homens.

Um avanço importante, para além da supressão das tutelas injustificadas, foi a ampliação da proteção contra a discriminação no trabalho. Se a Constituição de 1937, mesmo declarando a igualdade, permitia que os empregadores reduzissem os salários de suas empregadas em 10% pelo simples fato de serem mulheres; atualmente, o combate a discriminação está fundado no princípio (ou diretriz) constitucional da isonomia, um dos mais basilares de nossa Carta, mesmo que as declarações constitucionais enfáticas não pareçam ter convencido ainda alguns particulares.

No âmbito dos avanços protetivos, temos a proteção à maternidade. O dispositivo brasileiro que trata do assunto conseguiu dar mulheres nessa situação uma proteção maior que o disposto na Convenção n. 183 da OIT, o que é sem dúvida um avanço inegável. Cabe ressaltar que tal determinação alcançou também as trabalhadoras rurais e avulsas, as empregadas domésticas, as adotantes, as vítimas de partos malsucedidos e abortos.

Também é pertinente a questão da licença paternidade. Em 1967, os pais dispunham de somente um dia, e antes disso, o nascimento de um filho era apenas uma justificativa para faltas. Com a Constituição de 1988, os dias aumentaram para 5, e hoje existe a possibilidade de que os pais que trabalham dentro do programa empresa-cidadã obtenham até 30 dias de licença. Essa tímida melhora é uma conquista das mulheres, pois tendo em vista que o direito não só é mudado, como também causa mudanças na sociedade, a diretriz que se comunica é: a criação dos filhos não é responsabilidade só da mãe, compete à lei estender a proteção de forma a tornar mais justo o ônus da criação, que certamente é papel de ambos os gêneros. Hoje, felizmente, existem inúmeros projetos que planejam aumentar a licença como forma de medida educativa aos pais.

A ampla proteção à gestante na realidade fática, no entanto, por vezes não encontra a mesma força. Segundo a pesquisa "Licença maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil", realizada pela Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas (FGV EPGE), por Cecília Machado e V. Pinho Neto, metade das mulheres saíram do mercado de trabalho dentro de um ano após o início da licença maternidade, seja por demissão, falta de vagas em creches ou renda insuficiente para contratar uma babá (MACHADO; PINHO, 2016).

4 BREVE COMPARATIVO ENTRE A CLT ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA REFERENTE TRABALHO DA MULHER

Muito se debate sobre os aspectos da reforma trabalhista, José Cairo Jr. (2018) ressalta que esta “[...] flexibilizou diversos direitos laborais bem como conferiu eficácia limitada à autonomia da vontade individual do empregado e coletiva das entidades sindicais para permitir a prevalência do convencionado sobre o legislado [...]”. Entende-se a eficácia limitada à autonomia da vontade, uma vez que trabalhadoras em situação de vulnerabilidade não dispõem de aparatos que permitem o exercício dessa autonomia. Com base nesse ponto, partiremos à comparação sobre o trabalho da mulher pré-reforma trabalhista e o mesmo após esta Lei.

Os defensores da reforma trabalhista, de modo geral, argumentam que esta tem como objetivo: a) a geração de empregos, uma vez em que diminui o custo do trabalhador para a empresa; b) a diminuição da intervenção estatal na relação empregatícia e c) a maior liberdade contratual entre o empregador e o empregado. Em desconformidade com este argumento, os críticos desta Lei alegam que esta não gera mais emprego, apenas retira os direitos dos trabalhadores tão arduamente conquistados, aumentando, desta forma, o ciclo da pobreza já existente no Brasil e fazendo com que a desigualdade entre classes esteja cada vez mais acentuada. Ora, se o trabalhador é portador de uma relação de trabalho que apenas mantém a sua subsistência, ele não se torna um consumidor, não impulsionando, dessa forma, o mercado de consumo, a industrialização e a geração de mais empregos. Nesse sentido, ressalta-se a importância de salários condizentes com o labor realizado e sem diferenciação em relação ao gênero que o exerce.

Na antiga CLT havia a previsão em que a mulher poderia ter 15 minutos de intervalo antes de começar a fazer horas extras. Acontece que com base em um argumento histórico - que esse texto fora previsto em 1943 com o objetivo que as mulheres pedissem autorização do marido ou dos pais - este foi suprimido do texto legal, visando a igualdade de gêneros. Apesar do teor sexista para a implantação do artigo na CLT, é importante considerá-lo sob o contexto atual. Após a conquista de diversos direitos das mulheres, não existindo mais a necessidade delas pedirem autorização para os seus respectivos maridos ou pais, essas ainda necessitam de descanso antes de começarem a trabalhar por mais longas jornadas. Esse intervalo, apesar do teor sexista na sua implantação, era um importante direito para mulheres. Entende-se, desse modo, que para a maior proteção não somente da empregada, mas de todos os empregados, seria melhor o legislador ter estendido esse benefício aos homens, mantendo-o na legislação.

Ademais, segundo o novo texto da CLT, quando existir uma diferença salarial considerável, a empresa deve pagar uma multa de duas vezes o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social, além do pagamento das diferenças havidas. Ou seja, a previsão desta multa, poderá ser considerada um ponto positivo da reforma, uma vez que é uma prática recorrente no mercado a desigualdade salarial, posto que as mulheres, em uma visão machista, representam um capital humano de maior custo para a empresa.

O antigo texto da Consolidação das Leis Trabalhistas, além disso, previa que a gestante ou lactante deveria ser afastada de qualquer atividade em ambientes insalubres. No entanto, a reforma trabalhista alterou este artigo. Atualmente, apenas gestantes que trabalham em locais

de alto grau de insalubridade deverão ser afastadas sem prejuízo do recebimento do adicional salarial. Quanto às gestantes que trabalham em locais com médio ou mínimo grau de insalubridade, estas deverão apresentar um atestado médico da não possibilidade de continuação do trabalho no local insalubre, para o direito ao afastamento. Referente às lactantes, em qualquer grau de insalubridade, estas deverão apresentar atestado para serem afastadas de locais insalubres.

Após uma grande insatisfação geral, esse artigo foi alterado pela MP nº 808/17 que previa que a regra geral é que a empregada fosse afastada com direito ao pagamento do adicional respectivo no grau alto de insalubridade; em contrapartida, caso ocorresse o grau mínimo ou médio de insalubridade e houvesse atestado emitido por médico de confiança da mulher, seria permitido o exercício das atividades mesmo durante o período gestacional. Tratando-se do período de lactação a regra era que, independentemente do grau de insalubridade, a mulher fosse afastada do emprego, a não ser que ela apresentasse voluntariamente atestado médico emitido por profissional da sua confiança. Essa Medida Provisória foi afastada, vigorando, atualmente, a letra fria do artigo 394 - A da CLT (BRASIL, 1943).

Sobre o trabalho das gestantes e lactantes em locais insalubres, várias foram as críticas, mesmo após a Medida Provisória. A primeira crítica a ser feita é a condição de vulnerabilidade da mulher frente ao seu empregador, pois essa necessita do emprego para a manutenção da sua sobrevivência. Portanto, considerando esse contexto, o assédio e a pressão para a continuação da relação empregatícia em locais insalubres se fazem de forma recorrente, sentindo a empregada o dever de continuar o seu trabalho, mesmo que para isso tenha que colocar a sua saúde e a do feto em risco. Secundariamente, é possível fazer uma crítica em relação a expressão “médico de sua confiança”. Este profissional, geralmente, não terá acesso ao ambiente de trabalho da mulher, não sendo possível, então, um juízo de valor da parte dele para atestar ou não a possibilidade de continuidade do trabalho. Por fim, esse artigo transfere para a empregada, parte vulnerável da relação, o ônus da prova que o local é impróprio para o exercício da relação empregatícia.

Fazendo ainda uma comparação o período pré e pós reforma trabalhista, antes da alteração implementada pela Lei 13.467/2017, a mulher tinha direito a dois intervalos remunerados, de meia hora cada um, para fins de amamentação. Os intervalos eram concedidos até os 06 (seis) meses de idade da criança. A novidade acrescentada pelo diploma normativo em questão é que a concessão de dois intervalos especiais de meia hora cada será definido em acordo individual entre a mulher e o empregado, de forma que melhor atenda os interesses das partes. Essa flexibilização da norma trabalhista, considerando mais uma vez o local de vulnerabilidade da empregada, traz a possibilidade de restrição ou supressão de direitos previstos.

Por fim, a Lei da reforma trabalhista trouxe alguns pontos que não podem ser negociados em convenções ou acordos coletivos. São eles: a licença maternidade (esta deve durar no mínimo 120 dias, inclusive no caso de adoção) e a proteção do mercado de trabalho da mulher,

com incentivos específicos, garantidos por lei. Em relação a esses pontos, nota-se uma maior tutela jurídica, o que impede a supressão de tais direitos pelos empregadores.

5 IMPACTOS PÓS REFORMA TRABALHISTA NO TRABALHO DA MULHER

Os impactos imediatos, assim como os impactos de longo prazo, resultam em uma maior precarização do trabalho. Essas consequências afetam todos os trabalhadores, mas tem tendência de afetar grupos vulneráveis na sociedade, já hipossuficientes em direitos. A reforma trabalhista, se tivesse como objetivo um impacto positivo na igualdade entre gêneros, poderia ter previsto um aumento da licença paternidade, por exemplo. O aumento do lapso temporal da licença paternidade teria como fundamento a maior divisão na criação e cuidados do recém-nascido.

Ademais, uma licença com o um tempo mais igualitário para ambos sexos poderia ser um fator para diminuir a discriminação das mulheres em idade fértil. Isso é importante porque os direitos que se direcionam a mulher e o bebê faz com que a mulher seja vista como uma força de trabalho “cara” no mercado, fazendo com que o empregador ao ter que escolher entre uma mulher ou um homem em período fértil, escolha o homem, mesmo que as mulheres tenham uma maior qualificação.

Dois anos depois da sua aprovação, segundo dados do CAGED, a grande queda no desemprego prometida pelos elaboradores da reforma não veio. Do contrário, o que aumentou foi a precarização, com o aumento dos empregos informais e intermitentes, uma vez que a nova legislação apresenta aos empregadores uma maior facilidade nesse tipo de contratação. Infere-se, então, um estímulo do governo à contratação na ilegalidade, uma vez que a possibilidade de um empregador ser fiscalizado e sancionado é pequena. Nesse sentido, nota-se que o sistema de fiscalização trabalhista está em situação de precarização, com cortes orçamentários significativos a cada ano.

A prometida troca da diminuição de direitos por mais empregos, portanto, não se efetivou, posto que essa geração de vagas pela reforma nunca esteve pautada em dados empíricos. Trocam-se os empregos formais por ocupações precárias. Por outro lado, observa-se a tentativa do Governo de aumentar a competitividade da economia brasileira em um plano internacional através da redução no custo da mão de obra. Essa estratégia, por fim, compromete a dinâmica do mercado interno ao retirar a possibilidade de consumo desses trabalhadores.

A nível individual, o aumento da jornada de trabalho, bem como o avanço do modelo de trabalho intermitente e a diminuição dos intervalos, se traduzem em uma exploração maior da força de trabalho da mulher, pois as questões referentes à jornada tripla ainda são incidentes (MOTA, 2013). O “acordado com o patrão”, na prática, significa que em caso de desacordo prevalecerá o lado mais forte - o empregador (PEREIRA, 2018). Outro aspecto do impacto da reforma trabalhista ocorre no que tange ao trabalho intermitente. Se esta categoria tem impacto negativo para os trabalhadores de modo geral, para as mulheres é ainda mais evidente.

O trabalho intermitente cria um vínculo da empregada com a empresa, porém essa não tem uma garantia de salário e de jornada. No caso da gestante, o trabalho intermitente faz com que essa possa ser discriminada, sem que haja um meio protetcionista ou uma sanção para este fato. Para mais, o do direito à equiparação salarial também foi afetado. De acordo com a modificação ao art. 461, aumentam-se os requisitos para equiparação salarial, de forma que a trabalhadora que deseje fruir desse direito terá um ônus maior a comprovar. Dessa forma, aliada a falta de fiscalização, aumenta-se a discricionariedade do empregador no pagamento da verba salarial. Como já tratamos, o trabalho feminino é percebido como menos valioso. A reforma dos incisos, portanto, vai de encontro aos esforços mundiais para acabar com a discriminação salarial entre os gêneros.

Outro ponto polêmico diz respeito ao assédio moral e sexual. Antes, a indenização nesses casos era arbitrada pelo juiz, segundo sua livre motivação, uma vez que entendia ser preciso analisar as peculiaridades de cada caso. Atualmente, pela nova regra, há um teto indenizatório e os seus valores são firmados numa tabela, de acordo com o salário do empregado. Ora, se as mulheres estatisticamente já recebem menos que os homens pelas mesmas funções e em um panorama geral tendem a sofrer mais assédio; a consequência é uma indenização em um valor monetário menor. Resta entendido, então, que essa modificação na lei prejudicou com mais força às trabalhadoras.

Percebe-se, atualmente, a diminuição da judicialização dos casos trabalhistas (QUINTINO, 2019). Cabe então, a seguinte indagação: teria a reforma trabalhista encerrado os abusos e os assédios na relação empregatícia ou teria essa alteração legislativa dificultado o acesso à justiça? A supressão dos direitos impacta negativamente todos os empregados. No entanto, considerando o contexto socioeconômico atual, para as mulheres em especial, há um maior prejuízo devido: à dupla jornada, à discriminação evidente na diferença salarial, ao menor acesso às promoções, ao fato de ser a maior vítima de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

6 CONCLUSÃO

O presente artigo durante todo o momento de sua produção visou relacionar o trabalho da mulher e as instituições da matéria direito trabalhista, sob uma perspectiva histórica e do direito comparado. É investigado como a mulher, após as grandes revoluções na Europa, passou a ser vista como força de trabalho — força essa na maior parte das vezes mais barata e precarizada. Esta diferença salarial com base no gênero perdura, com certa resistência e quase teima, até os dias atuais.

No entanto, a Constituição de 1988 é um marco fundamental na luta das mulheres brasileiras por direitos trabalhistas. Tal conquista deve-se ao trabalho de um grupo de mulheres deputadas que, unindo-se contra a maioria parlamentar à época foram sujeitas a um escrutínio injustificado e desmedido por parte da sociedade. Tendo obtido êxito na maioria das suas

reivindicações, figuram entre as conquistas, à época, a asseguaração da igualdade salarial, por meio da vedação ao discrimine e do aumento da licença maternidade para 120 dias, com fins de propiciar o exercício dos direitos reprodutivos de forma digna, com atenção às especificidades femininas.

Existem críticas à técnica legislativa por parte de setores da discussão, que consideram a garantia de mais direitos prejudicial ao mercado e à economia. As críticas, no entanto, restam desprovidas, fundamentando-se a análise principiológica na própria perspectiva protecionista que baliza o direito do trabalho. Assim, garantir um maior controle de sua situação e ambiente de trabalho às mulheres trabalhadoras, em sua situação duplamente hipossuficiente de direitos, alicerça-se em última instância no princípio da dignidade humana, tido por autores constitucionalistas como Dirley da Cunha Júnior (2019, p. 551) como o fim maior do Estado: a garantia de direitos fundamentais.

A reforma trabalhista, com base no que foi demonstrado neste trabalho foi um marco de retirada de direitos arduamente conquistados, em desconsonância as disposições da nossa Carta Magna. Sobre os impactos da reforma, tem-se visivelmente a obstaculização do acesso à justiça. Como meio de intervenção nesse ciclo de discriminação, este trabalho visa propor a criação de leis que criem incentivos de contratação as mulheres, com o intuito de emancipação destas trabalhadoras. Ademais, faz-se imprescindível, também, a criação de políticas que objetivem uma mudança de consciência na população, que está evidencie os direitos próprios da maternidade como uma tutela do recém-nascido, não unicamente da gestante. Para tanto, a extensão de direitos próprios da maternidade aos pais, é um meio de demonstração que o dever de criação dos filhos pertence a ambos os genitores. Alcançando, por fim, uma igualdade material entre os gêneros.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Editora LTr. 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jan. 2020.

BRASIL. [DECRETO-LEI Nº 5.452 (1943)]. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jan. 2020.

BEAUVOIR, Simone De. **O segundo sexo**. 4 ed. São Paulo: Editora Difusão Européia do Livro, 1970. p. 125.

BLAY, Eva Alterman. 8 de março: conquistas e controvérsias. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, vol. 9, n. 2, 2001.

CAGED - Dez 2019. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged>. Acesso em: 06 jul. 2020.

CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. rev. e atual. Salvador: Editora JusPODIVM, 2018.

CUNHA JR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Editora JusPODIVM, 2019.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do estado**. 2. ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2010.

LIMA, Verônica. **Reforma Trabalhista: a situação das mulheres - Bloco 10**, Brasília, ago. 2018. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/REPORTAGEM-ESPECIAL/561199-REFORMA-TRABALHISTA-A-SITUACAO-DAS-MULHERES-BLOCO-10.html>. Acesso em: 09 nov. 2018.

MACHADO, Cecília. PINHO NETO, V. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. 2016.

MARANÓN, Gregorio. **Tres ensayos sobre la vida sexual**. 1926.

MONTEIRO, Ester. **Lobby do batom: marco histórico no combate à discriminações**, Brasília, abr. 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/03/06/lobby-do-batom-marco-historico-no-combate-a-discriminacoes>. Acesso em: 29 nov. 2018.

MOTA, Leiziane. **Jornada dupla ou tripla de trabalho sobrecarrega mulheres**, mar. 2013. Disponível em: <https://www3.ufrb.edu.br/reverso/jornada-dupla-ou-tripla-de-trabalho-sobrecarrega-mulheres/>. Acesso em: 13 jan. 2019.

Mulheres ganham menos que os homens: diferença de 22,5%, diz IBGE, abr. 2018. Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2018/04/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-diferenca-de-225-diz-ibge.html>. Acesso em: 08 nov. 2018.

PEREIRA, L.; ORSI, R. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Thomson Reuters. Brasil, 2018.

QUINTINO, Larissa. **Após reforma, ações trabalhistas caem 34% em 2018**. jan. 2019. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/apos-reforma-trabalhista-acoes-trabalhistas-caem-34-em-2018/>. Acesso em: 01 jun. 2020.

Reforma trabalhista: mudanças que afetam o trabalho das mulheres, São Paulo, nov. 2017. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/11/09/reforma-trabalhista-mulheres.htm>. Acesso em: 06 jul. 2020.