Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.06,2024

ISSN 2178-6925

OS IMPACTOS NOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER GESTANTE E LACTANTE SOB A INSTRUMENTALIZAÇÃO DA LEI Nº 13.467/17 NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: Uma revisão.

THE IMPACTS ON THE LABOR RIGHTS OF PREGNANT AND LACTATING WOMEN UNDER THE INSTRUMENTALIZATION OF LAW No. 13.467/17 IN THE CONSOLIDATION OF LABOR LAWS: A review.

Brenda Silva Santos

Graduanda do 10º período em Direito

Universidade Presidente Antônio Carlos - Alfa UNIPAC

Almenara, Minas Gerais - Brasil

E-mail: brendasilvasantos60.br@gmail.com

Kaio Sousa Costa

Graduando do 7° periodo em Direito

Universidade Presidente Antônio Carlos - Alfa UNIPAC

Almenara, Minas Gerais - Brasil

E-mail: kaiosousa8849@outlook.com

Max Souza Pires

Professor Orientador

Universidade Presidente Antônio Carlos - Alfa UNIPAC

Bacharel em Direito

Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho

Pós-Graduado em Docência no Ensino Superior

Almenara, Minas Gerais - Brasil

E-mail: mspires1022@gmail.com

ISSN 2178-6925

RESUMO

O presente artigo aborda os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre as mulheres gestantes e lactantes no Brasil. Inicialmente, é apresentada uma contextualização histórica do trabalho da mulher, destacando as conquistas e desafios enfrentados ao longo do tempo. São discutidos aspectos relevantes da legislação trabalhista brasileira até a promulgação da Reforma Trabalhista, incluindo a criação da CLT e a garantia de direitos como o salário maternidade e a estabilidade para gestantes e lactantes. O objetivo geral deste estudo é analisar os impactos da Reforma Trabalhista de 2017 nos direitos das mulheres gestantes e lactantes, com foco na flexibilização da proteção à maternidade em ambientes insalubres. A metodologia utilizada é uma revisão bibliográfica, que permite a análise crítica e a síntese de informações relevantes sobre o tema. Os resultados finais demonstram que a Reforma Trabalhista trouxe mudanças significativas nos direitos trabalhistas das mulheres, especialmente das gestantes e lactantes. A flexibilização da proteção à maternidade em ambientes insalubres gerou preocupações quanto à saúde e segurança dessas trabalhadoras, bem como à possibilidade de discriminação no ambiente de trabalho. Além disso, outras alterações promovidas pela reforma, como a terceirização em atividades-fim e a flexibilização da jornada de trabalho, impactaram diretamente as condições de trabalho das mulheres. Diante desses resultados, é fundamental que sejam adotadas medidas para garantir a proteção e a promoção dos direitos das mulheres gestantes e lactantes no mercado de trabalho. A conscientização sobre esses direitos e a luta contra a discriminação de gênero são passos essenciais para garantir a igualdade de direitos e oportunidades para as mulheres no ambiente laboral.

ABSTRACT:

This article examines the effects of the 2017 Labor Reform on pregnant and breastfeeding women in Brazil. It begins by providing a historical context for women's work, highlighting the achievements and challenges faced over time. Relevant aspects of Brazilian labor legislation are discussed up to the enactment of the Labor Reform, including the creation of the CLT (Consolidated Labor Laws) and the guarantee of rights such as maternity leave and job security for pregnant and breastfeeding women. The general objective of this study is to analyze the impacts of the 2017 Labor Reform on the rights of pregnant and breastfeeding women, with a focus on the flexibilization of maternity protection in unhealthy environments. The methodology used is a bibliographic review, which allows for a critical analysis and synthesis of relevant information on the topic. The final results demonstrate that the Labor Reform brought significant changes to the labor rights of women, especially pregnant and breastfeeding women. The flexibilization of maternity protection in unhealthy environments has raised concerns about the health and safety of these workers, as well as the possibility of discrimination in the workplace. In addition, other changes promoted by the reform, such as outsourcing in core activities and the flexibilization of working hours, have directly impacted the working conditions of women. In view of these results, it is essential that measures are adopted to guarantee the protection and promotion of the rights of pregnant and breastfeeding women in the labor market. Raising awareness of these rights and combating gender discrimination are essential steps to ensure equal rights and opportunities for women in the workplace.

1. INTRODUÇÃO

A participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro tem evoluído significativamente ao longo dos anos, passando de uma exclusão quase total para uma presença cada vez mais expressiva em diversos setores da economia. No entanto, mesmo com os avanços, questões relacionadas à proteção da maternidade continuam sendo um desafio.

ISSN 2178-6925

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe mudanças substanciais na legislação trabalhista brasileira, impactando diretamente as relações de trabalho no país. Uma das principais polêmicas geradas pela reforma foi a flexibilização das regras para gestantes e lactantes que trabalham em ambientes considerados insalubres. Antes da reforma, era proibido o trabalho dessas mulheres em tais condições, com direito ao afastamento e ao recebimento do salário-maternidade. Com a reforma, passou-se a permitir o trabalho dessas mulheres, desde que apresentassem um atestado médico de saúde.

Essa mudança provocou debates intensos sobre a proteção à maternidade e os direitos das trabalhadoras. Argumentou-se que a flexibilização poderia expor as mulheres gestantes ou lactantes a riscos à saúde, indo contra princípios constitucionais de proteção à maternidade e à criança. Por outro lado, defendeu-se que a medida poderia garantir a manutenção do emprego e a autonomia das mulheres em decidir sobre sua própria saúde e trabalho.

O objetivo deste artigo é analisar a situação da mulher no mercado de trabalho brasileiro após a Reforma Trabalhista de 2017, com foco nas trabalhadoras gestantes ou lactantes que atuam em serviços considerados insalubres. Pretende-se compreender os impactos da reforma na proteção da maternidade e nos direitos das trabalhadoras, identificando os desafios enfrentados e as perspectivas para o futuro.

Para alcançar esse objetivo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: analisar as mudanças na legislação trabalhista relacionadas à proteção da maternidade após a Reforma Trabalhista; investigar os impactos da flexibilização das regras para gestantes e lactantes que trabalham em ambientes insalubres na vida das trabalhadoras; identificar as principais críticas e contestações em relação às mudanças legislativas; propor medidas para garantir a proteção e os direitos das mulheres trabalhadoras em situação de gestação ou lactação.

A metodologia adotada foi uma revisão bibliográfica, com análise de artigos científicos, livros, legislação e jurisprudência relacionados ao tema. Essa abordagem permite uma análise aprofundada do contexto histórico e jurídico que envolve a proteção da maternidade no trabalho, bem como das repercussões da Reforma Trabalhista nesse cenário.

ISSN 2178-6925

A justificativa para a realização deste estudo está na importância de se discutir e analisar as condições de trabalho das mulheres gestantes ou lactantes no Brasil, especialmente após as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista. É fundamental avaliar se as alterações legislativas estão garantindo a proteção e os direitos das trabalhadoras, bem como identificar possíveis lacunas e propor medidas para sua melhoria.

Assim, este artigo busca contribuir para o debate sobre a proteção da maternidade no trabalho, destacando os desafios enfrentados pelas mulheres trabalhadoras e as possíveis soluções para garantir seus direitos e sua saúde durante a gestação e a lactação. A análise dessas questões é fundamental para promover a igualdade de gênero e o respeito aos direitos humanos no ambiente de trabalho.

2. A MULHER NO CONTEXTO LABORAL: UM HISTÓRICO

No passado, durante o período patriarcal, as mulheres eram relegadas ao papel de donas de casa e por muito tempo estiveram subjugadas aos pais e, depois do casamento, aos maridos, sendo vistas apenas como mães e esposas. Tinham a responsabilidade de cuidar da casa, dos filhos e do esposo, sem terem vontade própria, precisando da autorização do marido para todas as ações, desde as mais simples até as mais complexas, pois eram consideradas sua propriedade, devendo-lhe obediência e subordinação. Esse cenário era resultado do modelo de família patriarcal, no qual o poder estava concentrado no chefe de família, responsável por arranjar casamentos para suas filhas (RAFAGNIN, 2019).

Nesse contexto, as mulheres não tinham liberdade para escolher seus próprios maridos e, após o casamento, o marido se tornava seu "chefe", relegando a mulher a um papel insignificante e inferior na sociedade, sendo que sobre a mulher pairava o mito da inferioridade intelectual. Era criada e educada para o casamento, os afazeres domésticos, a procriação e a dedicação aos filhos e ao lar. Por um longo período, às mulheres não era permitido estudar ou exercer uma profissão, vivendo em total dependência econômica, já que o homem era o

ISSN 2178-6925

único provedor da família, pelo menos nas classes mais abastadas (PAIVA, 2020).

A proibição do trabalho feminino, no entanto, não se aplicava a todas as mulheres, especialmente aquelas pertencentes à classe baixa, consideradas pobres, que precisavam trabalhar para ajudar seus maridos com as despesas da casa e dos filhos. Essas mulheres desempenhavam funções como domésticas, lavadeiras, passadeiras, babás, costureiras e cozinheiras, ou seja, trabalhavam em serviços voltados para a família. No entanto, diversos eventos históricos importantes culminaram na entrada das mulheres no mercado de trabalho, iniciando uma mudança total de paradigma social. Com esses eventos, especialmente a eclosão da Primeira e Segunda Guerras Mundiais, a visão da mulher como dona de casa começou a ser superada, já que as mulheres tiveram que deixar seus afazeres domésticos para trabalhar fora e garantir o sustento da família.

Nesse sentido a introdução da mulher no mercado de trabalho se deu com a I e II Guerra Mundial (1914 – 1918 e 1939 – 1945), quando os homens iam para as batalhas e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho (CAVALCANTE; MONTEZUMA, 2019). Ao término da guerra, muitos homens não retornaram para casa e outros voltaram tão debilitados que não podiam mais trabalhar, levando as mulheres a assumirem o papel de provedoras e lutarem para manter o lar.

Com a chegada das indústrias, as mulheres passaram a ocupar postos de trabalho pouco adequados para sua capacidade física, sendo submetidas a jornadas de trabalho de 14 a 16 horas por dia. Produziam menos e, por isso, sua mão de obra era mais barata em comparação com a dos homens, o que as tornava alvos de exploração e escravidão, sem nenhum tipo de proteção.

Nesse contexto, as mulheres empregadas estavam sujeitas a assédio sexual, exploração e violência por parte de seus empregadores e supervisores. Mesmo grávidas, as operárias eram obrigadas a trabalhar até a última semana de gestação e retornavam à fábrica três semanas ou menos após o parto, com medo de perder o emprego (BELO, 2018). Isso ocorreu devido à Revolução Industrial, que começou na Europa nos séculos XVIII e XIX, trazendo grandes transformações econômicas e sociais.

ISSN 2178-6925

Uma de suas características cruciais foi a transição do trabalho artesanal para o assalariado, bem como a substituição do trabalho manual pelo mecanizado (DOS SANTOS; FORTES e SARAIVA, 2023). A Revolução Industrial teve início na Inglaterra entre os anos de 1760 e 1860, com o surgimento de indústrias de tecidos de algodão que utilizavam máquinas a vapor, marcando sua primeira fase (ibid).

De 1860 a 1900, ocorreu a segunda fase da Revolução Industrial, com a introdução do aço, da energia elétrica, dos combustíveis derivados do petróleo, a invenção do motor a explosão, o desenvolvimento da locomoção a vapor e a criação de produtos químicos, que foram as principais inovações desse período, estendendo-se também à Alemanha, França e Rússia (DA FONSECA et al, 2019). Os avanços tecnológicos, como o computador, o fax, a engenharia genética e o celular, foram considerados a terceira etapa da Revolução Industrial, nos séculos XX e XXI (ibid).

Com todas as transformações ocorridas durante a Revolução Industrial, o uso de maquinários nas fábricas favoreceu o trabalho feminino, uma vez que, a mulher, antes considerada mais fraca para o trabalho braçal, poderia contar com instrumentos que fariam a produção depender menos da força física (DE LIMA, 2019). Com a chegada das indústrias, as mulheres progrediram na sociedade, pois podiam trabalhar fora de casa, exercendo atividades diferentes das tarefas domésticas e recebendo salário.

No entanto, a conquista do trabalho nas fábricas não tornou as mulheres independentes, mas sim deu início a uma luta que continua até os dias de hoje, na qual as mulheres enfrentam situações para manter o emprego, a Revolução Industrial trouxe a disputa do trabalho entre o homem e a mulher; a mulher possuía mão-de-obra mais barata que o homem, porém, produzia menos em virtude de suas ocupações domésticas. As mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, condições prejudiciais à saúde e muitos outros abusos, para não perderem o emprego (FIGUEIREDO; CAMPAGNOLI, 2022).

Nessa época, não havia nenhuma proteção para mulheres grávidas (ibid). O preconceito com o trabalho feminino existia antes mesmo de sua inserção no ambiente de trabalho, pois as mulheres não podiam trabalhar e, quando podiam, tinham jornadas mais longas do que os homens, recebiam salários menores,

ISSN 2178-6925

trabalhavam em ambientes pouco seguros e não saudáveis, e as gestantes não tinham nenhum tipo de proteção.

Considerando que a mulher era submissa a seu pai e, após o casamento, a seu esposo, sendo vista como inferior e destinada apenas a atividades domésticas devido à sua suposta fragilidade, esses aspectos refletiram-se no âmbito trabalhista, a problemática da mulher trabalhadora surge num mundo onde o trabalho assalariado e a responsabilidade familiar haviam se tornado ocupações de tempo integral e, por assim dizer, diferenciadas (BARROS et al, 2019).

Essa diferenciação contribuiu para a separação do lar e do trabalho, acentuando a diferença entre o homem e a mulher. A remuneração também era desigual, mesmo quando as atividades desempenhadas eram iguais às dos homens, o que levou as mulheres a lutarem por melhores condições de trabalho, devido às condições precárias, salários injustos e jornadas de trabalho mais curtas.

O Estado, ao não intervir nas relações jurídicas de trabalho, permitia toda sorte de exploração. Não havia limitação da jornada de trabalho, as exigências dos empregadores eram as mesmas para mulheres e homens, havia insensibilidade em relação à maternidade e aos problemas que ela acarretava para as mulheres, tanto em termos pessoais quanto em relação às responsabilidades de amamentação e cuidados com os filhos em idade de amamentação etc. O processo industrial criou um problema desconhecido anteriormente, quando as mulheres se dedicavam aos trabalhos domésticos. A indústria retirou as mulheres do lar por 14, 15 ou 16 horas diárias, expondo-as a ambientes insalubres e impondo obrigações muitas vezes além de suas capacidades físicas (GARCIA, 2020).

Diante da ausência de intervenção estatal nas relações de trabalho, onde as mulheres recebiam salários determinados unicamente pelo que seus empregadores consideravam justo, surgiu a necessidade de estabelecer normas para regular essa situação. Com o intuito de promover a paz e a igualdade, uma organização foi criada para regular as relações de trabalho, sendo um dos principais objetivos a regulamentação do trabalho das mulheres grávidas e a proteção à maternidade, a OIT foi fundada com a convicção primordial de que a

ISSN 2178-6925

paz universal e permanente só pode ser baseada na justiça social. Assim, a Organização busca contribuir para a paz no mundo, cuidando da proteção dos direitos sociais em todo o planeta (FEUSER; GOLDSCHMIDT, 2021).

Desde o início, a OIT tem lutado pela reforma social em decorrência dos efeitos da Revolução Industrial, que afetavam diretamente os trabalhadores e, principalmente, as mulheres, a OIT é uma entidade que tem trabalhado desde o início de suas atividades para estabelecer normas internacionais do trabalho a serem observadas em todo o mundo. Na primeira reunião da Conferência Internacional do Trabalho, foram negociadas e assinadas seis convenções sobre os seguintes temas: limitação da jornada de trabalho (oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais); proteção à maternidade; luta contra o desemprego; definição da idade mínima para o trabalho na indústria (quatorze anos); e proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de dezoito anos (SAIA; ÁGUILA, 2019).

Assim, com o término da Segunda Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em resposta às consequências do conflito, adotou a Declaração da Filadélfia em 1944, que reafirmou e ampliou seus princípios fundamentais e objetivos (GOULART, 2020). A Declaração da Filadélfia reforçou o papel que a OIT deveria desempenhar no novo contexto internacional pós-guerra, permitindo o desenvolvimento ampliado de um programa de cooperação técnica com os países em desenvolvimento, em paralelo com as normas trabalhistas (ibid).

Além disso, a OIT também opera de acordo com os princípios fundamentais da Declaração da Filadélfia, que afirmam que o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso ininterrupto; a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; e a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando ao bem comum. Em 1946, a OIT finalmente se tornou a primeira organização especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), com a premissa de

ISSN 2178-6925

que a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça social (GALVÃO et al, 2019).

Assim, a OIT compromete-se a estabelecer normas internacionais de trabalho sob a forma de convenções e recomendações, que fixam condições mínimas em matéria de direitos trabalhistas, respaldadas por um sistema singular de controle de sua aplicação. A Constituição da OIT estabelece, em seu Preâmbulo, temas específicos de interesse da entidade, como a fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, o recrutamento da mão de obra, a luta contra o desemprego, a garantia de um salário adequado, a proteção dos trabalhadores contra doenças e acidentes no trabalho, a proteção de crianças, adolescentes e mulheres, a assistência à velhice e invalidez, a defesa dos interesses dos trabalhadores migrantes, o princípio de para igual trabalho, mesmo salário, a liberdade sindical e a organização do ensino profissional técnico (FILGUEIRAS; LIMA e SOUZA, 2019).

É importante destacar a natureza jurídica da OIT, que é uma organização internacional permanente com mandato constitucional, possuindo personalidade jurídica de direito público internacional (ALMEIDA et al, 2020). Sua constituição é composta por três órgãos: a Conferência Internacional do Trabalho-Assembleia Geral, o Conselho de Administração - direção colegiada, e a repartição que compõe as secretarias, dos quais os dois primeiros são estruturados de forma tripartite, com representantes dos Estados-membros, dos trabalhadores e dos empregadores, estabelecendo igual número de representantes oficiais e das classes produtoras (ibid).

As Convenções da OIT compõem um dispositivo legal que abrange questões sociais e direitos humanos básicos, como liberdade de associação, eliminação do trabalho forçado e da discriminação, condições de trabalho, salários-mínimos, administração dos serviços, relações industriais, políticas de emprego, seguridade social, saúde e segurança no trabalho.

3. DO HISTÓRICO DO TRABALHO DA MULHER BRASILEIRA

Quando se aborda o tema dos antecedentes históricos do trabalho da mulher, é inevitável mencionar a luta pela igualdade e pelos seus direitos. Ao

ISSN 2178-6925

longo da história, a mulher foi vista como protetora do lar e dos filhos, uma mera auxiliar do marido, em uma posição de inferioridade desde a antiguidade. Durante esse período, as mulheres judias, gregas e romanas eram tratadas como seres inferiores, muitas vezes desprezadas, trocadas e até mesmo vendidas por suas próprias famílias, sem qualquer proteção legal.

3.1 Da legislação trabalhista até a Lei 13.467/2017

A legislação trabalhista passou por diversas transformações e continua a ser alterada, buscando sempre acompanhar as mudanças da sociedade. Conforme mencionado anteriormente, há uma constante necessidade de regulamentações para proteger os mais desfavorecidos na relação de trabalho entre empregadores e empregados. O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, corrigindo distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito civil, em especial no estabelecimento da empresa; direito do trabalho conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia (BORGES; DE ALMEIDA, 2018).

De acordo com essa perspectiva, no Brasil, o marco histórico do direito do trabalho foi a abolição da escravatura, que teve como principal consequência a substituição do método forçado de relação empregatícia. É importante ressaltar que, com o fim da escravidão, iniciaram-se os conflitos na relação de trabalho. Foi então, com o surgimento da relação de emprego, que se tornou necessária a sua regulamentação. As primeiras medidas foram tomadas com a criação da Justiça do Trabalho e, posteriormente, com o surgimento da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

3.2 Da criação da CLT

Antes do surgimento de um código que regulamentasse a relação de trabalho, foram criadas diversas normas de proteção ao trabalhador. Entre elas, destaca-se o Decreto 1.313/91, que regulamentava o trabalho de menores, além

ISSN 2178-6925

de leis de sindicalização, entre outras; em 1917, houve uma tentativa de criar um Código do Trabalho, porém, sem sucesso (ALVES, 2013). Foi somente em 1930, com Getúlio Vargas assumindo a presidência, que os direitos dos trabalhadores começaram a ganhar força, culminando na criação, no mesmo ano, do Ministério do Trabalho. A ideia inicial era criar uma consolidação das leis trabalhistas e da previdência social, conforme fontes do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª região, baseadas nas primeiras reuniões do presidente Getúlio Vargas com Alexandre Marcondes Filho, na época Ministro do Trabalho, por volta de 1942 (ibid).

Para a elaboração da Consolidação, foram convidados renomados juristas, como José Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luiz Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Sussekind. Na primeira reunião, esses juristas concordaram em dividir as áreas de Trabalho e Previdência em consolidações distintas. Segundo relatos de Arnaldo Sussekind, conforme conta Julio Bernardo do Carmo (Desembargador do TRT 3ª região e presidente da 4ª turma e da 2ª SDI), seguindo os conselhos do Ministro Oscar Saraiva, optou-se por separar os Códigos, pois ele justificava que as áreas de Direito do Trabalho e Previdenciário possuíam ramos próprios e diversos (PIPEK; DUTRA e MAGANO, 2017).

O Direito Previdenciário, embora tenha derivado do Direito do Trabalho, foi percebendo que se distanciava de sua origem à medida que era desenvolvido, até ganhar seu próprio código. Alexandre Marcondes Filho foi encarregado por Getúlio Vargas de liderar a elaboração da CLT e coordenar a equipe de juristas designados para a missão. A tarefa não se resumia a simplesmente reunir todas as leis existentes em um único código, mas sim a harmonizar toda a legislação. Para isso, a elaboração do Código passou por três fases: a primeira, dos Decretos-legislativos (1930-1934); a segunda, de aproveitamento do material legislativo do Congresso (1934-1937); e a terceira, dos decretos-leis (1937-1941) (FREITAS; OLIVEIRA e DUTRA, 2020).

Para a elaboração da CLT, três fontes principais foram utilizadas: o primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, as Convenções internacionais do trabalho e a Encíclica Rerum Novarum (documento pontifício escrito pelo Papa Leão XIII sobre as classes trabalhadoras) (FREITAS; OLIVEIRA e DUTRA,

ISSN 2178-6925

2020). As conclusões do primeiro Congresso Brasileiro realizado em São Paulo, em 1941, foram a principal fonte material para a elaboração da Consolidação (ALVES, 2013).

A CLT começou a ganhar forma em 1942, e seu projeto final foi assinado por Getúlio Vargas em 1º de maio de 1943, sendo aprovada pelo Decreto Lei 5.452. Na época de sua criação, a Consolidação foi considerada um código inovador, por prever questões urbanas em um país predominantemente agrário, ser inspirado nos imigrantes italianos e pela forte atividade dos movimentos sindicais dos operários de São Paulo (ibid).

Mesmo após sua criação, devido às constantes mudanças no cenário jurídico trabalhista, a CLT passou por várias atualizações para acompanhar as mudanças nas relações entre empregados e empregadores. Uma das principais alterações foi feita pelo Decreto Lei 229, que introduziu revisões e criou a figura do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), possibilitando acordos diretos entre empresas e sindicatos da categoria trabalhadora.

A necessidade de participação dos sindicatos das classes trabalhadoras e empregadoras, conforme previsto na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), tornou-se obsoleta. Outra alteração significativa, segundo Sussekind, ocorreu em 1977, durante o governo de Ernesto Geisel, quando ele próprio, como Ministro, presidiu uma modificação que aproximou a CLT daquela que conhecemos hoje (FREITAS; OLIVEIRA e DUTRA, 2020).

A elaboração da CLT resultou da combinação de diversas normas relacionadas ao Direito do Trabalho, moldadas por sábios juristas da área, após anos de estudo e trabalho. Isso possibilitou hoje desfrutar de proteção nas relações trabalhistas, visando compensar e proteger os trabalhadores diante da superioridade dos empregadores, promovendo a isonomia adequada.

Esse princípio de igualdade, previsto na Constituição Federal, é expresso na clássica frase de Aristóteles: tratar os iguais de maneira igual e os desiguais de maneira desigual, na exata medida de sua desigualdade. Em relação à equiparação salarial, a Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XXX, estabelece: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (DELGADO; DELGADO, 2017).

ISSN 2178-6925

Antes de a equiparação salarial ter status de princípio Constitucional, há uma breve história quanto à sua origem. A equiparação significa igualar, conforme a origem da sua palavra *aequiparare*. Atualmente, são diversos os textos que visam este instituto, sendo que o pioneiro a abordar o assunto foi o Tratado de Versalhes, no artigo 427 o seguinte texto: salário igual, sem distinção de sexo, por um trabalho de igual valor (ibid).

Após a Convenção nº 100 da OIT em 1919, cujo artigo 41 foi aprovado pelo Decreto Legislativo nº 24 de 1956 e promulgado pelo Decreto Lei 41.721/1957, e a Convenção nº 111 da OIT em 1964, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104 e promulgada pelo Decreto 62.150/1968, a equiparação salarial foi estabelecida pela primeira vez em 1934 na Constituição Federal, contida no artigo 121, §1º, a. Essas convenções visavam proibir qualquer discriminação no emprego com base em sexo, conforme destacado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) (ALVES; ALVES, 2017).

A Constituição Federal de 1967 e a Emenda Constitucional nº 1 de 1967 introduziram mudanças sutis, mas é o art. 7º da Constituição atual que mais se assemelha à redação da Convenção 111 da OIT, garantindo uma série de proteções aos empregados urbanos e rurais em 34 incisos. A CLT também aborda a equiparação salarial nos artigos 5º e 461. No entanto, a igualdade salarial protegida é a de remuneração, o que significa que gorjetas não são equiparadas. Para configurar a equiparação salarial antes da Reforma Trabalhista, é necessário atender a requisitos como identidade de funções, trabalho de igual valor, mesma localidade, mesmo empregador, simultaneidade na prestação do serviço e inexistência de quadro organizado em carreira (KREIN, 2018).

A redação anterior do artigo 461 da CLT, que estabelecia igual salário para trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador na mesma localidade, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade, foi modificada pela Reforma Trabalhista para incluir as expressões "no mesmo estabelecimento empresarial" e "etnia", ampliando as situações de equiparação salarial e proibindo a distinção por etnia.

ISSN 2178-6925

3.3 Do Salário Maternidade

Em linhas gerais, ao analisar os temas abordados até o momento, podemos concluir que o trabalho da mulher ao longo do tempo foi tratado de maneira desigual, degradante e, por vezes, desumana, levando à necessidade de edição de medidas de proteção específicas, sob a cuidadosa ótica do legislador. Um exemplo disso é a proteção relacionada ao salário maternidade, que levou os empregadores a perderem interesse na contratação de mulheres devido ao ônus da remuneração durante a licença maternidade, que era exclusivamente de responsabilidade do empregador. A legislação anterior não regulamentava o pagamento da licença pela Previdência Social.

A regulamentação dessa questão só ocorreu de fato com o Decreto 51.627/1962, que promulgou a Convenção nº 3 da OIT, de 1919, estabelecendo que o pagamento das prestações para a manutenção da empregada e do filho seria responsabilidade do Estado ou do sistema de Seguridade Social. Posteriormente, o Brasil ratificou a Convenção 103 da OIT, promulgada pelo Decreto 58.820/1966, que estabelece que o empregador não deve ser responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que ele emprega (LACERDA et al, 2020).

Assim, o grande avanço em relação à licença maternidade foi determinar, por meio de lei, que os encargos da gestante, tanto antes quanto depois do parto, fossem assumidos pela seguridade social, com o principal objetivo de diminuir a discriminação no trabalho das mulheres. No entanto, apenas com a promulgação da Lei 6136 de 7/11/1974 é que o salário maternidade se tornou uma prestação previdenciária, não mais sendo responsabilidade do empregador pagar o salário da empregada que está para dar à luz. A combinação dessas regras protege indiretamente o mercado de trabalho das mulheres, pois se os empregadores tiverem que arcar com o salário das empregadas durante a gestação e após o parto, eles não as contratarão.

Além disso, a licença à gestante foi ampliada porque a CLT (art. 392) estabelecia 12 semanas, enquanto a Constituição de 1988 (art. 7º, XVIII) é mais favorável, determinando uma licença de 120 dias. Isso significa que os dois dispositivos se complementam. A partir da confirmação da gravidez, começa a

ISSN 2178-6925

proibição da dispensa sem justa causa, no período próximo ao parto. Os benefícios e a proteção à maternidade evoluíram ainda mais com a criação do programa Empresa Cidadã, estabelecido em 2008 pela Lei 11.770, ampliando o período de licença para 180 dias para as empresas participantes do programa, desde que haja concordância tanto da empresa quanto da gestante (ALMEIDA; SANTOS, 2023).

É fundamental destacar que a gestante, durante o afastamento, recebe remuneração com natureza salarial, conforme o art. 392 §4º da CLT, permitindo que o empregador compense essa remuneração com os valores devidos à Previdência Social. Portanto, atualmente, as mulheres gestantes podem requerer o afastamento a título de licença maternidade mediante apresentação de atestado médico, podendo iniciar o afastamento até 28 dias antes do parto e continuando por mais 92 dias após o parto, totalizando os 120 dias de licença.

3.4 Da estabilidade da Mulher Gestante ou Lactante

A estabilidade das gestantes é uma importante conquista no que diz respeito aos direitos garantidos às mulheres, assegurando-lhes proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (PAIVA, 2020). Essa forma de estabilidade também é observada para os membros da CIPA, desde a data da candidatura até um ano após o término do mandato em cargos de eleições, conforme previsto no artigo 10, inciso II, alínea “a” do ADCT (ibid). A estabilidade garantida às gestantes é do tipo subjetiva, ou seja, decorre de sua condição pessoal. Após a confirmação da gravidez, o empregador fica proibido de demiti-la, mesmo se estiver durante o período de contrato por prazo determinado, de experiência ou durante o aviso prévio, exceto em casos de justa causa.

É importante observar que essa estabilidade subjetiva também se aplica aos trabalhadores que sofrem acidente de trabalho. Por outro lado, a estabilidade objetiva, que é aquela relacionada ao cargo, como no caso de membros da CIPA e dirigentes sindicais, não garante proteção em casos de aviso prévio, contrato por prazo determinado ou mesmo na extinção da empresa.

ISSN 2178-6925

A estabilidade da gestante é garantida a partir da comprovação da gravidez perante o empregador, por meio de documento formal (escrito) que ateste seu estado gravídico. Assim, a partir desse momento, fica garantida a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Esse período de garantia de emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, é uma forma de proteção tanto para a mãe quanto para o nascituro, assegurando-lhes a recuperação pós-parto (RAFAGNIN, 2019).

Continuando, a proteção à estabilidade da gestante era inicialmente restrita a um grupo específico, uma vez que só era estabelecida em normas coletivas de trabalho antes de sua inclusão no Ato das Disposições Transitórias Constitucionais (ADCT). Somente a partir de 1988 é que essa garantia passou a ser aplicada de forma mais abrangente, beneficiando todas as mulheres grávidas que estavam trabalhando. A Lei Complementar 146/2014, em 2014, alterou a redação do artigo 10, inciso II, alínea “b”, para estender a estabilidade provisória prevista no ADCT à trabalhadora gestante, nos casos de morte dela, à pessoa que detiver a guarda de seu filho (DOS SANTOS; FORTES e SARAIVA, 2023).

Ademais, em 2013, essa proteção foi estendida também à mãe adotante, como previsto no artigo 391-A da CLT, parágrafo único. Esse artigo garante que a confirmação da gravidez durante o contrato de trabalho, mesmo durante o aviso prévio, garante à empregada gestante a estabilidade provisória mencionada no ADCT. O parágrafo único do mesmo artigo estabelece que essa garantia também se aplica ao empregado adotante que tenha recebido a guarda provisória para fins de adoção.

4. DA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA DE 2017

A Reforma Trabalhista, estabelecida em 2017 pela Lei n° 13.467, é um conjunto de normas que redefine os parâmetros relacionados aos direitos trabalhistas, abrangendo tanto os trabalhadores quanto os empregadores. Ela envolveu a reestruturação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterando diversos direitos dos trabalhadores brasileiros e os deveres das empresas, visando tornar as diretrizes mais flexíveis. Em resumo, a Reforma Trabalhista foi uma atualização da CLT que modificou aspectos importantes

ISSN 2178-6925

relacionados à jornada de trabalho, férias, compensação de horas, pagamento de horas extras, salários, direitos das mulheres, entre outros.

4.1 Das mudanças fundamentais dos Direitos Trabalhistas das Mulheres

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou por várias reformas ao longo dos anos, mas nenhuma teve um impacto tão significativo quanto a introdução da Lei n.º 13.467 em novembro de 2017. Essa reforma promoveu mudanças substanciais no tratamento dos direitos das mulheres no contexto trabalhista. Inicialmente, o capítulo dedicado aos direitos das mulheres garantia uma proteção mais abrangente, incluindo aspectos que eram implicitamente assegurados.

No entanto, ao longo da história da legislação trabalhista no país, muitos desses direitos foram progressivamente suprimidos, alguns por estarem ultrapassados e outros por demonstrarem implicitamente uma fragilidade em combater as desigualdades. A CLT, em seu Capítulo III, estabelece normas especiais de proteção ao trabalho da mulher, que, com a Reforma Trabalhista, passou por algumas alterações trazendo efeitos diretos, mas principalmente, indiretos que influenciam em inúmeros fatores.

Entre as mudanças ocorridas, uma das revogações que merece destaque foi no art. 792, que tratava do acesso à Justiça do Trabalho. Esse dispositivo foi totalmente revogado, pois estava desatualizado diante da emancipação da mulher, além de esclarecimentos amplamente garantidos pelo Código Civil de 2002. O artigo revogado dizia 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 (VAZ et al, 2019).

Outro ponto relevante da reforma foi a revogação do parágrafo único do art. 372, que tratava da aplicação das normas do trabalho masculino e feminino. Esse parágrafo estabelecia que as regras que regulamentam o trabalho dos homens se aplicavam também ao trabalho das mulheres, exceto nos casos em que houvesse uma proteção especial prevista no Capítulo dedicado aos direitos das mulheres na CLT. Além disso, o parágrafo excluía da aplicação dessas regras o trabalho realizado em oficinas onde só trabalhassem membros da

ISSN 2178-6925

família da mulher e estivessem sob a direção do esposo, pai, mãe, tutor ou filho (VIEIRA, 2019).

Com a reforma, foi confirmado que todas as normas que regulam o trabalho masculino também se aplicam ao trabalho feminino, conforme estabelecido no art. 372. Além disso, foram adicionados elementos ao art. 373-A, que visam garantir a igualdade de gênero, proibindo a recusa de contratação com base no sexo, a diferenciação salarial, a publicação de anúncios de emprego com preferência de sexo, a promoção baseada em sexo, bem como a exigência de exames para comprovação de gravidez ou esterilidade.

Nesse sentido, a alteração no art. 461 reforçou essas questões, como podemos observar no novo texto do dispositivo: sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade [...] (ALVES; ALVES, 2017).

Em relação aos descansos e intervalos, a legislação anterior garantia às mulheres um intervalo de 15 minutos antes de iniciar as horas extras, conforme estabelecido no art. 384, que foi revogado pela Lei 13.467/2017: Art. 384, em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho (FIGUEIREDO; CAMPAGNOLI, 2022).

Antes da reforma, mulheres grávidas ou lactantes não podiam trabalhar em ambientes insalubres para proteger sua saúde e a do bebê. Com a reforma, o art. 394-A da CLT foi alterado para garantir o afastamento remunerado dessas trabalhadoras de atividades insalubres, de acordo com o grau de insalubridade e mediante apresentação de atestado médico. A empresa deve pagar o adicional de insalubridade e, se não for possível o afastamento para um ambiente salubre, a situação é considerada gravidez de risco, garantindo o salário-maternidade durante o afastamento.

Nesse contexto, houve críticas em relação à exposição de mulheres grávidas ou lactantes a ambientes de trabalho insalubres. A Medida Provisória n.º 808 de 2017 alterou o art. 394-A, determinando o afastamento durante toda a gestação, independentemente do grau de insalubridade. No entanto, essa medida teve sua vigência encerrada sem ser transformada em Projeto de Lei.

ISSN 2178-6925

Após debates, o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a ADI n.º 5.938 e considerou inconstitucional a exigência de atestado médico para o afastamento de gestantes em atividades insalubres de grau médio ou mínimo, assim como de lactantes em atividades insalubres de qualquer grau. A nova redação do art. 394-A estabelece que a empregada deve ser afastada de atividades insalubres, com remuneração garantida, durante toda a gestação em casos de insalubridade máxima e com apresentação de atestado médico em casos de insalubridade média ou baixa, além de afastamento durante a lactação em atividades insalubres de qualquer grau (DOS SANTOS; FORTES e SARAIVA, 2023).

A reforma trabalhista também trouxe mudanças significativas relacionadas à maternidade, como a questão dos intervalos para amamentação, que antes era uma negociação informal e passou a ser regulamentada pelos parágrafos adicionados ao artigo 396. Agora, a mulher tem direito a dois descansos especiais de meia hora cada um durante a jornada de trabalho, para amamentar seu filho até que ele complete 6 meses de idade. O período de 6 meses pode ser estendido, caso a saúde do filho exija, a critério da autoridade competente. Os horários desses descansos devem ser definidos em acordo entre a mulher e o empregador.

Outra mudança importante foi a criação do artigo 611-B, que trata dos objetos ilícitos para convenções e acordos coletivos de trabalho (DA SILVA et al, 2019). Este artigo proíbe a supressão ou redução de certos direitos, incluindo a licença-maternidade com duração mínima de 120 dias e a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

Além das alterações diretas, a reforma trabalhista também trouxe mudanças indiretas, como a introdução de novas modalidades de trabalho, como o teletrabalho, o trabalho autônomo e o trabalho intermitente, que são regulamentadas pelos artigos 75-A, 442-B e 443, respectivamente.

O acordo para o contrato individual de trabalho pode ser feito de forma implícita ou explícita, verbalmente ou por escrito, por período definido ou indefinido, ou para realizar trabalho intermitente. O trabalho intermitente é caracterizado pela prestação de serviços não contínua, com períodos alternados de trabalho e inatividade, determinados em horas, dias ou meses, sem depender

ISSN 2178-6925

do tipo de atividade do empregado e do empregador, com exceção dos aeronautas, que seguem uma legislação específica (LACERDA et al, 2020).

Essas formas de trabalho, incluindo o trabalho intermitente, possibilitam que os profissionais conciliem suas obrigações laborais com outras responsabilidades pessoais, reduzindo o tempo de deslocamento para o trabalho. Essa flexibilidade pode ser particularmente benéfica para as mulheres, permitindo que conciliem suas atividades de trabalho com as demandas familiares e outras responsabilidades. A capacidade de gerenciar sua carreira e vida pessoal de forma mais independente pode ajudar as mulheres a enfrentar os desafios impostos pela estrutura patriarcal.

A reforma trabalhista trouxe a possibilidade de terceirização ilimitada, o que afeta negativamente a situação do trabalho feminino, já que muitas mulheres compõem a mão de obra terceirizada. Esses trabalhadores terceirizados enfrentam condições precárias, salários mais baixos do que os funcionários efetivos e jornadas extenuantes. Além disso, a reforma também modificou as regras para indenizações por danos morais.

De acordo com a nova CLT, as indenizações por danos morais devem ser calculadas com base no último salário recebido pela vítima, o que vincula a compensação ao salário do trabalhador prejudicado (GALVÃO et al, 2019). Essa abordagem pode ser problemática, pois associa o valor da indenização ao salário, em vez de considerar o dano real sofrido. Considerando que historicamente as mulheres recebem salários mais baixos do que os homens, essa vinculação pode resultar em compensações inadequadas para as mulheres que sofrem danos morais no ambiente de trabalho.

Essa reforma também trouxe diversas outras mudanças significativas. Além dos pontos mencionados, ela regulamentou o teletrabalho, permitiu a terceirização em atividades-fim das empresas, flexibilizou a jornada de trabalho e adotou o acordo coletivo como instrumento de flexibilização das normas trabalhistas. Essas alterações foram bastante debatidas e geraram divergências de opinião.

A Reforma Trabalhista de 2017 gerou opiniões divergentes: enquanto alguns a viram como um passo positivo para modernizar as relações de trabalho e flexibilizar a CLT, outros a criticaram por entenderem que prejudicou os direitos

ISSN 2178-6925

trabalhistas e a proteção dos trabalhadores. É importante lembrar que a CLT é uma lei em constante evolução, que deve se adaptar às mudanças na economia, no mercado de trabalho e nas relações laborais. A reforma pode ter sido uma tentativa de modernização, mas ainda há espaço para discussões e melhorias nas leis trabalhistas.

5. CONSIDERAÇÕES ACERCA DOS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE A MULHER GESTANTE OU LACTANTE

Aprovada em 14 de julho de 2017 pelo então presidente Michel Temer, a Lei 13.467, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, promoveu diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Contudo, um dos principais pontos de debate da reforma diz respeito às disposições sobre a proteção do trabalho da mulher, especialmente no que se refere ao novo artigo 394-A, que trata do trabalho de gestantes e lactantes em ambientes considerados insalubres.

Anteriormente, a legislação proibia a gestante de trabalhar em locais insalubres, exigindo que ela atuasse em ambiente saudável durante toda a gravidez e período de amamentação. Com a Reforma Trabalhista, essa regra foi alterada para permitir que ela trabalhe nesses ambientes, desde que sejam observados os diferentes graus de insalubridade.

O artigo 394-A estabelece que, sem prejuízo de sua remuneração, incluindo o adicional de insalubridade, a empregada gestante deve ser afastada de atividades consideradas insalubres em grau máximo durante toda a gestação, e de atividades em grau médio ou mínimo caso apresente atestado médico recomendando o afastamento. Já durante a lactação, o afastamento é obrigatório para atividades insalubres em qualquer grau, também mediante apresentação de atestado médico (FEUSER; GOLDSCHMIDT, 2021).

Com a alteração do texto, com exceção das atividades consideradas insalubres em grau máximo, a gestante só poderá ser afastada mediante a apresentação de atestado médico emitido por seu médico de confiança que recomende o afastamento, e mesmo afastada, ela terá direito ao adicional de insalubridade durante toda a gestação. Já no caso da lactante, é necessário

ISSN 2178-6925

apresentar o atestado médico, independentemente do grau de insalubridade (DOS SANTOS; FORTES e SARAIVA, 2023).

Como mencionado anteriormente, a exposição à insalubridade representa um risco à saúde, tanto para a gestante quanto para o bebê. Nesse contexto, o enunciado n°50 da 2° Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho afirma que a permissão legal para que gestantes e lactantes trabalhem em ambientes insalubres é inconstitucional e contrária a convenções internacionais, por violar a dignidade humana, o direito à redução dos riscos do trabalho, a proteção integral ao nascituro e à criança, bem como o direito social à saúde (DE MEDEIROS; DANTAS, 2021). Além disso, o ambiente de trabalho saudável é um direito fundamental garantido pela Constituição, sendo absolutamente indisponível. Essa situação é regida pelos artigos 1º III; 6º; 7º, XXII; 196; 200; 201 II; 203 I; 225; 226 e 227 da Constituição Federal, bem como pelas Convenções 103 e 183 da OIT e pelos artigos 25 I e II da Declaração Universal dos Direitos Humanos (NETO, 1998).

Para determinar se um ambiente de trabalho é insalubre, é aconselhável realizar uma avaliação por meio de perícia feita por médico ou engenheiro especializado em segurança do trabalho. Raimundo Simão Melo, procurador regional do trabalho aposentado, observa que, de acordo com a reforma trabalhista, essa responsabilidade passou a ser do médico de confiança da gestante; no entanto, há o risco de que esse profissional não possua o conhecimento técnico necessário sobre as normas de segurança do trabalho para identificar os diferentes níveis de insalubridade nos locais onde a gestante e a lactante trabalham, o que torna perigoso confiar essa responsabilidade exclusivamente a ele (VIEIRA, 2019).

O empregador que se negar a afastar a empregada ou mantê-la em ambientes insalubres mesmo após a apresentação do atestado médico pode ser alvo de ação judicial exigindo o afastamento da trabalhadora. Ademais, a empregada tem o direito de rescindir o contrato de trabalho de forma indireta (BELO, 2018). No parágrafo 2° do mesmo artigo, é estabelecido que a empresa tem o direito de compensar o valor das contribuições incidentes sobre a folha de salários e de rendimentos pagos a pessoas físicas que prestam serviço, referentes ao adicional de insalubridade pago à gestante e lactante.

ISSN 2178-6925

Um ponto de grande controvérsia é a falta de harmonia entre a legislação trabalhista e previdenciária, como descrito no parágrafo 3° do artigo mencionado: quando não for viável para a gestante ou lactante afastada, de acordo com o que foi estabelecido anteriormente, exercer suas atividades em um ambiente de trabalho salubre na empresa, essa situação será considerada como gravidez de risco e resultará no recebimento do salário-maternidade, conforme estabelecido na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento; o salário-maternidade, conforme descrito no artigo 71 da Lei 8.213/1991, é concedido em períodos específicos, devendo ser pago à segurada durante 120 dias, com início 28 dias antes do parto. Para funcionárias da Empresa Cidadã, esse período é estendido por mais 60 dias (RIBEIRO, 2023).

A Reforma Trabalhista, de forma implícita, amplia o período de pagamento da licença-maternidade, introduzindo o conceito de salário-maternidade, o que permite que a empregada receba o benefício durante os 9 meses de gestação considerados de risco, além dos 120 dias já previstos na legislação (ibid).

Desde 07 de novembro de 1974, através da Lei n°6.136, a responsabilidade pelo pagamento da licença-maternidade foi transferida para a Previdência Social, já prevendo que esse custo para o empregador poderia resultar em discriminação na contratação de mulheres para o trabalho (DE MEDEIROS; DANTAS, 2021). Contudo, essa extensão do benefício levanta debates sobre quem deve arcar com os custos. A solução mais adequada seria que a Previdência Social assumisse esse ônus, considerando que se o empregador fosse responsável, isso poderia desestimular a contratação de mulheres.

A atual legislação tem gerado situações de discriminação no trabalho para as mulheres em ambientes insalubres, tanto na contratação quanto na manutenção do emprego. Elas enfrentam dificuldades no acesso e na permanência em cargos que envolvem insalubridade, devido ao receio de engravidar e causar transtornos ao empregador. Por isso, muitas vezes deixam de consultar seus médicos ou de apresentar atestados, com medo de perder o emprego.

Outra mudança trazida pela reforma trabalhista é em relação aos horários de descanso para amamentação. Agora, a mulher tem direito, durante os

ISSN 2178-6925

primeiros 6 meses, a 2 intervalos de 30 minutos cada um, conforme previsto no artigo 396: a novidade está no parágrafo 2° deste artigo, que estabelece que os horários de descanso para amamentação devem ser acordados individualmente entre a mulher e o empregador - na legislação anterior, essa opção de acordo não existia, e o horário era determinado pelo empregador (DELGADO; DELGADO, 2017).

No que diz respeito à permissão para o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres, mediante apresentação de atestado médico, foi apresentada uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) no Supremo Tribunal Federal (STF), de número 5938, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. Esta ação discute a inconstitucionalidade das expressões contidas nos incisos II e III do art. 394-A da CLT (FREITAS; OLIVEIRA e DUTRA, 2020).

Em uma decisão preliminar em 30 de abril de 2019, o Ministro Alexandre de Moraes posicionou-se a favor da ADIN, argumentando que a norma em questão violaria dispositivos constitucionais relativos à proteção à maternidade, à gestante, ao nascituro e ao recém-nascido (DELGADO; DELGADO, 2017). Com base no art. 10, § 3º, da Lei 9.868/1999 e no art. 21, V, do RISTF, foi concedida uma medida cautelar, ad referendum do Plenário do STF, para suspender a eficácia da expressão "quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento", contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017.

Em 29 de maio de 2019, o Supremo Tribunal Federal decidiu anular a norma em análise na ADIN nº 5938. A maioria dos Ministros acompanhou o voto do relator, ministro Alexandre de Moraes, que alegou que a mudança na CLT violava direitos constitucionais, como a proteção à maternidade e à criança (CAVALCANTE; MONTEZUMA, 2019).

O Plenário do STF, por maioria, acatou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938 para declarar inconstitucionais partes dos dispositivos da CLT modificados pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que permitiam que trabalhadoras grávidas e lactantes realizassem atividades insalubres em certas circunstâncias. Para a maioria dos ministros, a expressão

ISSN 2178-6925

quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, ia contra a proteção constitucional à maternidade e à criança (ALMEIDA et al, 2020).

Apesar da alteração, a Reforma Trabalhista não aborda o trabalho em locais perigosos, que também é prejudicial à saúde do trabalhador. O artigo 193 da CLT define o que é considerado periculosidade e quais atividades se enquadram nessa categoria, ou seja, quais funções colocam a vida do trabalhador em risco. Portanto, ainda é fundamental continuar lutando pelos direitos das mulheres, especialmente durante a gravidez, que é uma fase crucial em relação à maternidade.

6. CONCLUSÃO

A história da mulher no contexto laboral brasileiro é marcada por uma trajetória de conquistas e desafios. Ao longo dos anos, as mulheres enfrentaram diversas formas de discriminação e desigualdade no mercado de trabalho, buscando igualdade de direitos e oportunidades. A legislação trabalhista brasileira sempre teve o cuidado de proteger a mulher, reconhecendo suas necessidades específicas, como a jornada de trabalho reduzida e a estabilidade no emprego para gestantes e lactantes.

Com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, foram estabelecidos os primeiros direitos trabalhistas das mulheres, como a proibição do trabalho noturno e em condições insalubres, além da garantia de licença-maternidade. A criação da CLT representou um avanço significativo na proteção dos direitos das mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

No entanto, mesmo com os avanços conquistados ao longo dos anos, as mulheres ainda enfrentam desafios no mercado de trabalho, especialmente em relação à discriminação de gênero e à falta de oportunidades de ascensão profissional. A Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe mudanças significativas nos direitos trabalhistas das mulheres, especialmente das gestantes e lactantes.

Uma das principais mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista foi a flexibilização da proteção à maternidade em ambientes insalubres. Antes da

ISSN 2178-6925

reforma, as gestantes e lactantes eram automaticamente afastadas de atividades consideradas insalubres. Com a reforma, passou a ser permitido que essas mulheres trabalhem em ambientes insalubres, desde que apresentem um atestado médico autorizando.

Essa mudança gerou preocupações quanto à proteção da saúde das mulheres e de seus bebês, bem como à possibilidade de discriminação no ambiente de trabalho. Além disso, a reforma trouxe outras alterações nos direitos trabalhistas das mulheres, como a possibilidade de terceirização em atividades-fim e a flexibilização da jornada de trabalho.

Diante desse contexto, é fundamental que sejam adotadas medidas para garantir a saúde e a segurança das trabalhadoras gestantes e lactantes. É importante também promover a conscientização sobre os direitos das mulheres no mercado de trabalho e combater qualquer forma de discriminação de gênero.

Em suma, a Reforma Trabalhista de 2017 teve impactos significativos nos direitos das mulheres gestantes e lactantes no Brasil, levantando questões importantes sobre a proteção à maternidade no ambiente de trabalho. É essencial que essas questões sejam debatidas e que medidas sejam tomadas para garantir a igualdade de direitos e oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Denise Brandão; SANTOS, Adelson Silva. Reforma trabalhista e trabalho da mulher: História, emancipação e respeito. Equidade: Revista Eletrônica de Direito da UEA-ISSN: 2675-5394, v. 7, n. 2, 2023.

ALMEIDA, Ivana Carneiro et al. A reforma trabalhista sob a perspectiva dos direitos humanos. Research, Society and Development, v. 9, n. 7, p. e427974058-e427974058, 2020.

ALVES, Amauri Cesar. Direito do trabalho essencial. São Paulo: LTr, 2013.

ALVES, Amauri Cesar; ALVES, Roberto das Graças. Reforma trabalhista e o novo “direito do capital”. Revista SÍNTESE Trabalhista e Previdenciária. Ano XXIX, n. 338, ago./2017.

BARROS, Pedro Henrique Vieira et al. O trabalho insalubre das grávidas pós-reforma trabalhista versus o direito à saúde do nascituro. E-book, p. 301, 2019.

BELO, Ana Letícia Roza. Os principais impactos ao trabalho da gestante em face à reforma trabalhista. Intertem@ s ISSN 1677-1281, v. 35, n. 35, 2018.

BORGES, Ana Elisa de Vargas; DE ALMEIDA, Almiro Eduardo. Adicional de insalubridade: mudanças com a reforma trabalhista. Justiça & Sociedade, v. 3, n. 1, p. 685-732, 2018.

ISSN 2178-6925

CAVALCANTE, Lara Vitória; MONTEZUMA, Talita. Direitos flexibilizados: análise da reforma trabalhista face à proteção do trabalho da mulher. InSURgência: revista de direitos e movimentos sociais, v. 5, n. 2, p. 132-165, 2019.

DA FONSECA, Antonio Augusto Almeida Catarino et al. Reforma trabalhista e gestantes. ETIC-Encontro De Iniciação Científica-ISSN 21-76-8498, v. 15, n. 15, 2019.

DA SILVA, Simone Maria et al. Trabalho da gestante: os impactos pós reforma trabalhista nas atividades consideradas insalubres. Praxis Jurídic@, v. 3, n. 2, p. 1-20, 2019.

DE LIMA, Renata Reis. Da proteção do trabalho da gestante e da lactante pós reforma trabalhista. In: Congresso Internacional de Política Social e Serviço Social: desafios contemporâneos; Seminário Nacional de Território e Gestão de Políticas Sociais; Congresso de Direito à Cidade e Justiça Ambiental. 2019.

DE MEDEIROS, Jose Juscelino Ferreira; DANTAS, Arnaldo Donizetti. A Reforma Trabalhista e Suas Implicações Sociais e Jurídicas para os Trabalhadores Brasileiros. Lisbon, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil. São Paulo: LTr, 2017.

DOS SANTOS, Alice Dayane Ferreira; FORTES, Vitória Maria Nunes; SARAIVA, Rodrigo Araújo. Evolução histórica dos direitos trabalhistas das mulheres e os desafios persistentes no trabalho da gestante e lactante. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 9, n. 5, p. 1864-1878, 2023.

FEUSER, Marja Mariane; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Reforma trabalhista: trabalho da mulher gestante e lactante em locais insalubres e seus reflexos. Revista Direito UFMS, v. 7, n. 2, p. 89-103, 2021.

FIGUEIREDO, Rodrigo Cesar de Menezes; CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira. A relativização da insalubridade para a trabalhadora gestante e lactante após a reforma trabalhista. Revista Argumenta, n. 36, p. 187-216, 2022.

FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. Caderno CRH, v. 32, p. 231-252, 2019.

FREITAS, Carlos Eduardo Soares; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; DUTRA, Renata Queiroz. Reforma trabalhista e crise do direito do trabalho no Brasil: apontamentos críticos. Editora Appris, 2020.

GALVÃO, Andréia et al. Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. Caderno Crh, v. 32, p. 253-270, 2019.

GARCIA, Gabriel Celestino Galhego. Afastamento da gestante ou lactante em caso de atividades insalubres à luz da reforma trabalhista: direito da mulher ou da criança?. Revista Juris UniToledo, v. 5, n. 01, 2020.

GOULART, Eduardo da Silva. O trabalho insalubre da gestante e da lactante na reforma trabalhista. Brazilian Journal of Development, v. 6, n. 6, p. 36710-36724, 2020.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. Tempo social, v. 30, p. 77-104, 2018.

LACERDA, Luana Maria de Freitas et al. Direito do trabalho: impactos da reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017. Revista GeTeC, v. 9, n. 24, 2020.

NETO, Manoel Jorge Silva. Curso de direito constitucional do trabalho. São Paulo: Malheiros editores, 1998.

ISSN 2178-6925

PAIVA, Aliziane da Silva Viana. Proteção à maternidade no âmbito da justiça do trabalho. 2020. Tese de Doutorado.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. Reforma trabalhista. Editora Blucher, 2017.

RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi. Reflexos da reforma trabalhista para gestantes e lactantes. Argumentum, v. 11, n. 1, p. 230-245, 2019.

RIBEIRO, Danilo Miranda. Os impactos da Reforma Trabalhista (Lei no 13.467/2017) sobre as relações de trabalho: dilemas entre o interesse social e econômico. Editora Dialética, 2023.

SAIA, Julia Pereira; ÁGUILA, Iara Marthos. A proteção ao trabalho da mulher e a reforma trabalhista (LEI Nº 13.467/17). Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca, v. 4, n. 1, 2019.

VAZ, Andréa Arruda et al. O Direito do trabalho em tempos de reforma trabalhista e retrocesso social: O Direito do trabalho é o grande vilão da economia brasileira? Revista do Departamento. de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. São Paulo.v. 10 pp.149-168. jan./dez. 2019

VIEIRA, Eduardo Baptista. A inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista. Laborare, v. 2, n. 3, p. 60-80, 2019.

YEUNG, Luciana Luk-Tai. Análise econômica do direito do trabalho e da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). REI-Revista Estudos Institucionais, v. 3, n. 2, p. 891-921, 2017.