



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO
CURSO DE DIREITO**

**A REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS NO TRABALHO DA
MULHER**

THAYS KARLA SANTOS DOS REIS

**FORTALEZA – CE
2019**

THAYS KARLA SANTOS DOS REIS

A REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS NO TRABALHO DA MULHER

Artigo Científico apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO – como requisito para obtenção do grau de bacharel em sob a orientação da Prof^a. M.^a Antônia Morgana C Ferreira.

FORTALEZA

2019

THAYS KARLA SANTOS DOS REIS

A REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS NO TRABALHO DA MULHER

Este artigo científico foi apresentado no dia ___ de _____ de ____ como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito do Centro Universitário Fametro – UNIFAMETRO – tendo sido aprovada pela banca examinadora composta abaixo

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. M.^a Antônia Morgana C Ferreira

Orientadora – Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

Prof^a. M.^a Patrícia Lacerda de Oliveira Costa

Membro - Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

Prof^a. M.^a. Maria Neurilane Viana Nogueira

Membro - Faculdade Metropolitana da Grande Fortaleza

A REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS NO TRABALHO DA MULHER

Thays Karla Santos dos Reis¹

Antônia Morgana C Ferreira²

RESUMO

O presente artigo visa mostrar a evolução da mulher no mercado de trabalho, os acontecimentos que motivaram sua inserção nele e como sua participação aumentou ao longo dos anos em meio a situações de preconceito e discriminação. Trazendo para a realidade brasileira, buscou-se mostrar a situação das mulheres no mercado de trabalho e as dificuldades enfrentadas após as mudanças na Lei que rege os Direitos Trabalhistas, mostrando algumas mudanças de caráter geral, mas focando com maiores detalhes nas alterações que atingem diretamente nas mulheres e sua relação com o trabalho, demonstrando que as mudanças em sua maioria trazem um retrocesso em direitos já adquiridos pelos trabalhadores, principalmente as mulheres. Para construção desse artigo foram consultados artigos científicos, lei, decretos, notícias e livros que tratam do tema. Com abordagem qualitativa, buscou-se mostrar as implicações dessas mudanças e em contrapartida trouxe políticas públicas e medidas já existentes que protegem os direitos das mulheres.

Palavras-chave: Mulheres no mercado de trabalho. Reforma Trabalhista. Desigualdade no Trabalho.

¹ Discente do curso de Direito do Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

² Docente do curso de Direito do Centro Universitário Fametro - UNIFAMETRO

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	5
2	A EVOLUÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO TRABALHO....	6
3	PRINCIPAIS MUDANÇAS NA REFORMA TRABALHISTA.....	9
3.1	Alterações da reforma.....	11
3.1.1	<i>Mudanças relativas aos tipos de contrato.....</i>	11
3.1.2	<i>Mudanças relativas à jornada de trabalho.....</i>	14
3.1.3	<i>Mudanças relativas à remuneração.....</i>	16
4	MUDANÇAS NA REFORMA TRABALHISTA E A JORNADA DE TRABALHO DA MULHER.....	17
4.1	Dificuldades enfrentadas pelas mulheres frente ao mercado de trabalho.....	23
4.1.1	<i>Jornada dupla e conciliação com o trabalho doméstico.....</i>	24
5	CONCLUSÃO.....	26
	ABSTRACT.....	28
	REFERÊNCIAS.....	29

1 INTRODUÇÃO

Trata-se do projeto de reforma trabalhista instituída pela Lei 13.467/2017 e a Proposta de Emenda à Constituição (PEC 287) que pretende alterar regras na previdência, essas propostas, dentre muitas coisas, subtrai direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo dos anos e altera profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CONFEDERAÇÃO..., 2018). Essas mudanças interferem desde as condições de trabalho, com a opção de várias formas de contratação, ampliação e flexibilização da jornada de trabalho, facilita a demissão, desarticula a organização sindical e limita a intervenção da Justiça do Trabalho (TEIXEIRA et al., 2017).

Em meio a todas essas alterações temos as mulheres, de acordo com dados do IBGE, em 2016 44% dos cargos no Brasil eram ocupados por mulheres, praticamente a metade da força de trabalho no país e são elas as mais afetadas. Uma das propostas diz respeito à possibilidade de gestantes e lactantes trabalharem em locais de insalubridade média ou mínima, com o aumento da carga horária as mulheres também são prejudicadas porque a maioria tem que dividir o trabalho com os cuidados com a família, além disso, sem a fixação de um horário de trabalho, muitas mulheres precisarão se afastar do mercado de trabalho (CONFEDERAÇÃO..., 2018).

Essas mudanças atingem mais diretamente as mulheres, principalmente aquelas que são chefes de família, que precisam se manter em seus trabalhos, pois é delas a renda que sustenta o seu lar, e dessa forma se sujeitarão a condições precárias de trabalho.

É nesse cenário de mudanças e incertezas com relação às leis trabalhistas e em como isso afeta as trabalhadoras que nos questionamos: Quais as principais mudanças que a reforma trabalhista trouxe em relação à jornada de trabalho da mulher? Que impactos essas mudanças trazem para atuação profissional das mulheres? Quais as principais impossibilidades trazidas com essa reforma para a conciliação da vida profissional e as tarefas domésticas das mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho?

Para responder tais perguntas desenvolveu-se o seguinte objetivo geral: discutir aspectos pertinentes a reforma trabalhista e de que forma ela repercute na vida profissional da mulher. A partir dele desdobrou-se os

objetivos específicos: apresentar mudanças na reforma trabalhista referente à jornada de trabalho da mulher; apresentar possíveis mudanças acarretadas pela reforma trabalhista para a vida profissional da mulher; discutir as (im)possibilidade da mulher frente ao mercado de trabalho, bem como as dificuldade de conciliação com as tarefas domésticas.

O interesse nesse tema se manifesta primeiramente pela sua atualidade, essas mudanças propostas são recentes e ainda necessitam serem bastante discutidas, pois ainda não há um consenso sobre aspectos positivos das mesmas na vida das trabalhadoras, o que se observa na verdade é um grande retrocesso para as mulheres, principalmente aquelas de classes mais baixas e acabam sendo sujeitas a condições mais precárias de trabalho.

O fato de ser mulher desperta ainda mais o interesse no tema, pois essas questões exigem de todas nós resistência e luta a fim de resistir a essas mudanças nas leis trabalhistas e previdenciárias. Todas essas questões despertam o interesse em discutir o tema e apresentar os principais impactos na vida das mulheres trabalhadoras.

Para construção desse artigo utilizou-se do método da dialética, com a utilização de pesquisa bibliográfica com estudo do Decreto Lei nº 5.452 de 1943 e a Lei nº 13.467 de 2017, para basilar a fundamentação teórica utilizou-se das análises de autores renomados como Delgado, Carvalho e Garcia.

2 A EVOLUÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO TRABALHO

A inserção da mulher no mercado de trabalho não aconteceu de uma hora pra outra nem foi uma atitude bem vista aos olhos da sociedade, principalmente dos homens que se enxergavam como mão de obra mais qualificada, além de serem considerados os provedores do lar (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

Muitos foram os acontecimentos ao longo de décadas que contribuíram com essas mudanças e a participação das mulheres no mercado de trabalho só cresce.

Como marco para essas transformações, cita-se a Revolução Industrial, a mudança no tipo de produção e a velocidade com que acontecia o processo de manufatura comparada à produção manual, exigindo dos

empregadores um aumento na mão-de-obra e a opção masculina não seria suficiente. Além disso, as mulheres eram um recurso mais barato e que se sujeitavam a condições de trabalho mais precárias, conforme afirma Martins (2017):

No decorrer da Revolução Industrial (século XIX), o trabalho da mulher foi muito utilizado, principalmente para a operação de máquinas. Os empresários preferiam o trabalho da mulher nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos homens, porém faziam os mesmos serviços que estes. Em razão disso, as mulheres sujeitavam-se a jornadas de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhe eram possíveis, só para não perder o emprego. Com base nesses problemas é que começou a surgir uma legislação protecionista em favor da mulher (p. 889).

Outros marcos históricos que contribuíram para essas mudanças foram a Primeira e Segunda Guerra Mundial, conforme afirma Muniz, Bacha e Pinto:

A participação da mulher no mercado de trabalho teve seu início com a I e II Guerras Mundiais, respectivamente de 1914-1918 e de 1939-1945, quando os homens foram para a frente de batalha e as mulheres passaram a assumir os negócios da família. Quando tais guerras acabaram, trouxeram consigo a perda de muitos dos homens nos campos de batalha e o regresso de muitos dos demais, mutilados ou impossibilitados de exercer o trabalho como anteriormente. E justamente nesse momento as mulheres sentiram-se na obrigação de deixar a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos maridos (p. 84, 2015).

Nos períodos de guerra muitos homens são recrutados, é nesse momento que as mulheres precisam assumir os postos antes ocupados por eles, pois precisam sustentar seus lares, tomando para si a função de provedoras da casa (MARTINS, 2017). Muitas dessas mulheres perderam seus maridos ou outros homens de suas famílias para a Guerra, alguns morreram, outros sofreram mutilações que os impediam de fazer o que faziam antes, ou mesmo emocionalmente esses homens não se encontravam capacitados para retornar a seus postos. (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014; MARTINS, 2017; PROBST, 2015).

Foi nesse período, também, que o movimento feminista, que surgiu por volta do Século XVII, começou a adquirir caráter mais político, buscando igualar os direitos das mulheres aos dos homens referentes ao mercado de

trabalho. Além disso, as mulheres se sentiram na obrigação de levarem adiante os trabalhos que haviam assumido no lugar de seus maridos ou familiares (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014; MARTINS, 2017; PROBST, 2015).

Pode-se ressaltar, também, o desenvolvimento dos métodos contraceptivos, como os anticoncepcionais e uma maior abertura das mulheres para o uso de tais mecanismos inibidores da gestação. Com esses recursos, elas passaram a ter menos filhos, ou não tê-los, facilitando, assim, a sua permanência e crescimento no mercado de trabalho (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

Com o aumento da participação das mulheres, cresceu a busca por mais direitos e igualdade: correspondência de salários, vedação da jornada de trabalho entre 22h e 5h da manhã, proibição de trabalhar quatro semanas antes e quatro semanas após o parto, além de não ser permitida a demissão apenas pelo fato de se estar grávida (PROBST, 2015).

No cenário brasileiro, a participação da mulher também passa a ser maior a partir da Segunda Guerra Mundial, pela diminuição de mão de obra masculina, porém, no Brasil, as atividades ainda estavam muito voltadas para o trabalho agrícola. Já na década de 1940, essa inserção aumentou com o surgimento de indústrias na área siderúrgica, automobilística, entre outros (RIBEIRO; JESUS, 2016).

No entanto, a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro se torna, de fato, significativa, a partir da década de 1970, sendo inclusive, maior que de outros países em desenvolvimento. A partir de então sua participação vêm se fortalecendo, o número de mulheres no comando de famílias vem aumentando, seu poder aquisitivo e nível de escolaridade, também (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014).

A presença das mulheres se intensificou nos anos de 1970, resultado tanto da necessidade econômica, quanto das transformações demográficas, culturais e sociais que vinha ocorrendo no país e no mundo, o acesso as universidades e a queda da fecundidade e os próprios movimentos feministas com participação cada vez mais atuante de mulheres nos espaços públicos contribuíram decisivamente para esse novo período (BRASIL, 2017, p. 20).

Ainda assim, o cenário atual mostra que ainda há muitos pontos para serem melhorados no que diz respeito à situação das mulheres com seus

empregos. A desigualdade salarial, de oportunidades, questões relacionadas com a maternidade, o machismo enraizado no Brasil, todos esses pontos são aspectos que ainda necessitam ser avaliados e que precisam passar por muitas mudanças, tanto para melhorar a situação do grupo de trabalhadoras femininas como, também, a economia do país.

Contudo, essas questões serão mais bem tratadas nos capítulos a seguir, acerca da reforma trabalhista e da conciliação da vida doméstica e profissional das mulheres.

3 PRINCIPAIS MUDANÇAS NA REFORMA TRABALHISTA

A Lei Trabalhista é de suma importância para os brasileiros, pois rege as relações deles com seus empregadores. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada durante a presidência de Getúlio Vargas, em 1943. No entanto, a referida lei necessitava de mudanças devido sua antiguidade e pelas mudanças na sociedade e nos novos tipos de profissões e relações entre empregados e empregadores.

Com isso, no dia 11 de novembro de 2017, entraram em vigor novas regras trabalhistas, previstas na Lei nº. 13.467/2017, modificando a CLT e trazendo mudanças significativas nas relações de trabalho (CARVALHO, 2017).

Conforme Mauricio Delgado e Gabriela Delgado (2017) e Cassar (2017) foram introduzidos na Lei os artigos 611-A e 611-B, que entre os pontos tratados, o que mais chama atenção é a possibilidade que ele traz de que o acordo feito entre empregadores e empregados se sobreponha às regras previstas na legislação. O artigo 611-A mostra um rol exemplificativo de casos que podem ser objeto de flexibilização, a saber:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
II - banco de horas anual;
III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para
Jornadas superiores a seis horas;
IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no

13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal

do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como

funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo

empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia

das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos

em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Já o artigo 611-B³ traz um rol taxativo em que não poderá ocorrer negociação ou supressão de direitos por meio de negociação coletiva,

³ Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do tempo de serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de Férias devidas ao empregado; XII - gozo de Férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do Contrato de Trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

deixando aberta a possibilidade de que casos que não estejam enquadrados nesse artigo sejam tratados conforme o artigo 611-A.

No decorrer do capítulo, serão exploradas essas modificações, explicando como elas se apresentavam e como ficaram após as alterações. No entanto, a intenção nesse momento não é de analisar essas mudanças, apenas exemplificá-las. No capítulo 4 serão abordadas de forma mais aprofundadas essas mudanças e como elas implicam de forma negativa na situação da mulher frente ao mercado de trabalho.

3.1 Alterações da reforma

As alterações na CLT que serão listadas nesse tópico não correspondem a todas as mudanças que ocorreram, no entanto são em sua maioria as que trazem maiores transformações nas relações de trabalho de uma forma geral e, algumas delas, terão mais implicações no grupo feminino, mas esses detalhes serão mais bem tratados no próximo capítulo.

A seção será dividida em tópicos referentes às áreas onde essas mudanças tiveram maior implicação. As informações a seguir são exemplificadas conforme Mauricio Delgado e Gabriela Delgado (2017) Carvalho (2017), Garcia (2017) e Pereira e Orsi (2018).

3.1.1 Mudanças relativas aos tipos de contrato

Trabalho em condições insalubres para empregadas

Anteriormente esse tópico era regido pela Lei 13.287/2016 que trazia o seguinte texto:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 394-A:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

A gestante ou lactante que exercesse função em local de insalubridade seria redirecionada enquanto durasse a gestação ou lactação

para cumprir suas atividades em local salubre. Entretanto, essa medida foi tomada de opiniões controversas, a alegação é que tal limitação impediria a mulher de ter acesso a determinados tipos de trabalho justamente pela possibilidade de uma possível gestação (CARVALHO, 2017).

Com isso, a nova Reforma abriu precedentes para que essas funcionárias exerçam função em locais com baixa ou média insalubridade, salvo em casos onde é recomendado o afastamento por atestado médico, ou ainda para lactantes em local de máxima insalubridade se a lactante obtiver liberação médica. No entanto, essa medida também é marcada por críticas, pois o trabalho em locais de média ou baixa insalubridade pode oferecer riscos à saúde da mulher e do bebê.

Percebe-se uma situação complicada que tem como melhor opção a resolução de cada caso de acordo com sua especificidade, mas a realidade do mercado de trabalho nem sempre abre possibilidade para que tal situação aconteça.

Contrato de trabalho intermitente

Não havia previsão legal, contudo já ocorria, porém de forma intuitiva, valendo a negociação entre empregador e empregado, após as alterações fica instituído de forma legal. Considera-se como contrato de trabalho intermitente aquele cuja prestação de serviço ocorre com alternância de períodos, tanto para a prestação de serviço como para a inatividade. Conforme disposto no art. 443, na CLT:

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

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

O empregador que opta por esse tipo de contratação ao convocar o empregado deve fazê-lo com, no mínimo, três dias de antecedência e o empregado terá um dia útil para responder. Se não houver resposta, se caracterizará como recusa, no entanto não como insubordinação.

Para o trabalho intermitente permanece o contrato por escrito, contudo, com registro em CTPS, com a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes, discriminação de valores, local e o prazo para o pagamento da remuneração, conforme alteração do artigo 452-A da CLT (CARVALHO, 2017, p. 2).

Caso o serviço for aceito, mas alguma das partes descumprir sem motivo arcará com multa de 50% da remuneração devida.

Durante o período de inatividade o empregado poderá assumir outros serviços. O empregado, nesse sistema de contratação, terá direito à remuneração referente a férias proporcionais mais 1/3 constitucional, folga remunerada, contribuição referente à previdência e FGTS, além de férias e décimo terceiro salário.

Terceirização

Anteriormente regida pela lei nº 6019/1974, não assegurava a possibilidade de contratação de terceiros para exercerem atividades-fim⁴, apenas atividades-meio⁵, após as alterações são assegurados ao funcionário terceirizado a possibilidade de exercer atividade principal do contratante, além disso, se essas atividades acontecerem dentro das dependências do tomador de serviço é de direito dele: alimentação, transporte, atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências do contratante, medidas de proteção à saúde e segurança no trabalho.

A Reforma, ainda, previu que contratante e contratada poderão estabelecer que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos (art. 4º-C, § 1º, da Lei 6.019/1974). Finalmente, visando a combater fraudes, estipulou que não poderá ser contratada a pessoa

⁴ Aquela diretamente ligada ao objetivo da empresa. Fonte: Dicionário Direito Virtual.

⁵ Aquela que auxilia a operação da empresa, mas não diretamente relacionada ao objetivo desta. . Fonte: Dicionário Direito Virtual.

jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos 18 meses, trabalhado para a contratante (com ou sem vínculo empregatício), exceto se já aposentados (art. 5º-C da Lei 6.019/1974), bem como que o empregado dispensado não poderá prestar serviços para a mesma empresa como terceirizado (empregado de empresa prestadora de serviços) antes do decurso de prazo de 18 meses, contados a partir de sua dispensa (art. 5º-D da Lei 6.019/1974) (PEREIRA; ORSI, 2018, p. 10).

Essas mudanças trouxeram alguns benefícios aos empregados, pois lhes asseguraram mais direitos, pois antes ficava a critério do empregador que benefícios seriam oferecidos, além de algumas medidas protetivas, como uma quarentena para impedir que um funcionário efetivo seja demitido para ser recontratado como terceirizado e também a empresa não pode contratar prestador de serviço que tenha trabalhado no estabelecimento nos últimos 18 meses.

3.1.2 Mudanças relativas à jornada de trabalho

Jornada 12x36

Antes era permitido, mas com caráter de exceção, com possibilidade de ajuste somente mediante acordo coletivo com o sindicato. A reforma trabalhista permitiu esse tipo de jornada para qualquer atividade mediante acordo entre empregado e empregador. Questões relativas a período de repouso, alimentação e descanso semanal também são negociadas com o empregador, conforme § 1º do art. 59-A.

Possibilidade de Redução do Intervalo Intrajornada

Antes da reforma, existia a possibilidade de alteração do horário de intervalo, podendo ser reduzido de uma hora para 30 minutos, mediante autorização do Ministério do Trabalho. Após as mudanças essas questões serão negociadas entre empregado e empregador.

Além disso, “revoga-se o intervalo de 15 minutos antes do início da prestação de serviços extraordinários (anteriormente previsto pelo art. 384,

CLT). Ademais, o intervalo para amamentação do art. 396 é estendido, também, para as adotantes” (PEREIRA; ORSI, 2018, p 8).

Tempo à disposição e horas extras

Era considerado como tempo de efetivo exercício todo o período que o empregado está à disposição do empregador, recebendo ou aguardando ordens. Para efeitos legais, agora o período em que o empregado esteja à disposição no seu local de trabalho por motivos diversos, como se proteger de condições climáticas ou segurança, ou permanecer nas dependências por razões pessoais como para se dedicar a estudar, descansar ou outras atividades, não será computado como jornada de trabalho. Sendo assim o funcionário perde, pois até mesmo pra se aperfeiçoar ele não terá mais disponibilidade de tempo.

Trabalho em regime de tempo parcial

Antes limitado a apenas 25 horas semanais, passa a ter duração máxima de 30 horas semanais. Para que haja a possibilidade de hora extra, a duração precisa ser de até 26 horas semanais, com até seis horas extras semanais. Fora isso, anteriormente esse trabalhador tinha férias reduzidas, no novo regime as férias possui o período normal, com a possibilidade da conversão de 10 dias de férias em abono pecuniário.

Compensação de jornada

A compensação de jornada era possível de ser ajustada desde que ocorresse na mesma semana, com a reforma “[...] passa a ser permitido regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, desde que a compensação ocorra no mesmo mês (art. 59, § 6º, CLT)” (PEREIRA; ORSI, 2018, p. 6). Já a compensação relativa a banco de horas poderia ocorrer num período dentro de um ano, após a reforma esse período cai para no máximo seis meses (art. 59, § 5º, CLT).

3.1.3 Mudanças relativas à remuneração

Equiparação salarial

A regra era que a empresa ou sociedade contratante pagasse salários idênticos aos seus funcionários que trabalhassem na mesma função, com as mesmas atribuições e responsabilidades, prestando serviço no mesmo local, região ou município, possuindo o mesmo tempo de serviço e a mesma rentabilidade de perfeição técnica.

As mudanças observadas foram poucas e são citadas no art. 461 da CLT, como local de trabalho será considerado apenas o mesmo estabelecimento, além disso, que possuam o mesmo tempo de serviço na função (inferior a dois anos), e no local de trabalho (inferior a 4 anos).

Além disso, conforme Pereira e Orsi:

[...] exclui-se a obrigatoriedade de que o acordo individual de prorrogação de jornada seja escrito. Ou seja: agora, é perfeitamente possível que as horas extras sejam efetuadas com base em simples acordo verbal entre empregado e empregador (art. 59, CLT) (2018, p. 6).

Alteração das parcelas que integram o salário

A remuneração devida aos empregados contemplava além do salário, gratificações, gorjetas, comissões, diárias para viagens, abono, entre outras importâncias. Não se incluíam ajudas de custo ou diária para viagens que não ultrapassassem 50% do salário do empregado.

Conforme os §§ 1º e 2º do art. 457 da CLT integram o salário apenas a remuneração fixa, gratificações legais e de função, comissão e ajuda de custo que excedam em 50% a remuneração do trabalhador.

Todas as outras importâncias passam a não integrar mais a remuneração do empregado e com isso não pode ser utilizada como base de incidência de qualquer encargo trabalhista.

Com a reforma também houve uma regulamentação do prêmio que ficou entendido como “liberalidades concedidas pelo empregador em forma de

bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades” (PANTALEÃO, 2018, p. 1). Dessa forma o prêmio passa a ser regulamentado.

Relativização da proteção do direito individual do trabalhador

Não havia possibilidade de cláusulas arbitrárias, além do empregado não ter autonomia de negociar questões referentes a obrigações e direitos trabalhistas. Após a reforma, o trabalhador que receber salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e possuir diploma de nível superior poderá negociar livremente sobre condições previstas no art. 611-A da CLT, entre elas, questões sobre redução de intervalo intrajornada, teletrabalho, remuneração, troca de dias de feriado, entre outros.

4 MUDANÇAS NA REFORMA TRABALHISTA E A JORNADA DE TRABALHO DA MULHER

No capítulo anterior vários pontos acerca da reforma trabalhista foram citados e eles, em sua maioria, afetam os trabalhadores de forma geral. No entanto, a situação das trabalhadoras se mostra um tópico mais necessário de discussão.

As mulheres ainda ocupam um posto de inferioridade quando comparadas aos homens nas relações empregatícias, como exemplo, tem-se questões acerca de oportunidades de trabalho e remuneração. Quando observadas as mudanças trabalhistas trazidas pela Lei 13.467/2017, vê-se que as mulheres são as mais atingidas, pois algumas alterações são direcionadas para elas especificamente e por razões de gênero (LIMA, 2018).

Uma das alterações na reforma trabalhista trata do contrato de trabalho intermitente, essa modalidade têm seus benefícios, no entanto para o grupo de trabalhadoras femininas algumas questões foram evidenciadas com essa modalidade.

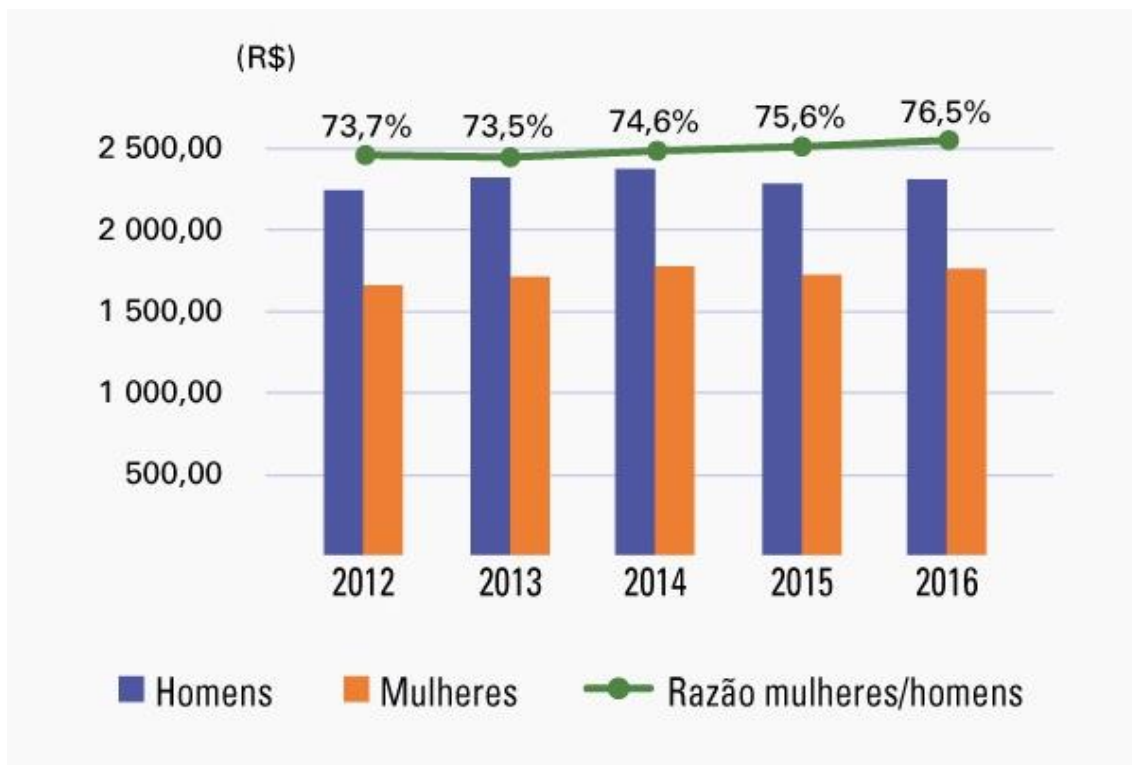
Primeiramente, a diferença salarial que ficou evidenciada em estudos divulgados pelo Ministério do Trabalho e IBGE que mostram que a remuneração do público feminino nesse tipo de contratação é inferior ao salário mínimo⁶. Além disso, essa modalidade de contratação precariza as relações de trabalho, já que o trabalhador não dispõe de muita segurança sobre o quanto receberá ao fim do mês e, também, se o salário for muito baixo, não terá o suficiente para contribuir com a seguridade social.

Não existem estudos quantitativos acerca do tema, mas é possível que mais mulheres aceitem esse tipo de contratação devido à conciliação do trabalho e os cuidados com o lar.

Já com relação à mudança acerca da alteração das parcelas que integram o salário, as mulheres também encontram um quadro mais complicado, pois de acordo com dados do IBGE, elas seguem recebendo remuneração menor que os homens, conforme a figura abaixo:

⁶ DINIZ, M. Média da remuneração de mulheres contratadas é inferior ao salário mínimo. 2018. Disponível em: < <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/subcomissao-do-estatuto-do-trabalho-avalia-o-primeiro-ano-de-reforma-trabalhista>>.

Figura 1 – Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos, por sexo



Fonte: IBGE, pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua 2012-2016.

Dessa forma, as incidências sobre quaisquer encargos trabalhistas para as mulheres serão menores, pois outros rendimentos que ela venha a receber junto ao salário, que não for contemplado pela lei, não será incluído nessa conta (BRITO, 2017).

Com relação à equiparação salarial, a redação da Lei substitui no *caput* do artigo 461 “mesma localidade” por “mesmo estabelecimento”, sendo assim, há a possibilidade de distinção de salários entre funcionários que ofereçam à empresa serviço de igual valor, mas em filiais diferentes, abrindo precedentes para surgir situações de diferenças salariais.

O 6º parágrafo do art. 461 da CLT fixa uma multa em favor do empregado que sofrer discriminação por motivo de sexo ou etnia. No entanto, mesmo com essa segurança na lei, muitas vezes as mulheres não procuram seus direitos enquanto trabalhadoras pela necessidade de se manterem no emprego e, muitas vezes, pelo enraizamento dessa situação de disparidade

salarial que acaba por se tornar “normal” na sua realidade (FERNANDES, 2018).

As mudanças que tratam do trabalho em condições insalubres para empregadas é um dos mais problemáticos, pois coloca a mulher numa situação de risco à sua saúde e a do seu bebê. Anteriormente, as questões do trabalho em local insalubre eram regidas pelo art. 394-A da CLT, incluído pela Lei 13.287/2016, e versava sobre a proibição do trabalho de gestantes e lactantes em locais insalubres, independente do grau de insalubridade (LIMA, 2017).

Esse dispositivo sofreu críticas por alegarem que tal medida limitaria a inserção da mulher em alguns locais de trabalho, principalmente no setor hospitalar, pois em alguns casos não havia local salubre para remanejá-la e o ao empregador só restava a opção de afastar a funcionária e continuar pagando a remuneração e essa opção gerava mais custos ao empregador. Sendo assim, o referido artigo recebeu nova redação:

Art. 394-A da CLT (redação atual): Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

[...]

§2º. Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§3º. Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

O problema dessa alteração é que a incumbência de se atestar o local é insalubre ou não fica na responsabilidade da gestante ou lactante, mediante apresentação de atestado médico, mas para que o médico possa

estabelecer isso se faz necessário sua visita ao local de trabalho ou acesso a documentos que especifiquem as atividades referentes ao cargo dessa mulher. Além disso, muitas gestantes fazem acompanhamento pelo SUS e a possibilidade desse médico ter disponibilidade de ir ao seu local de trabalho parece inviável (BRITO, 2017).

Porém, recentemente o Ministro Alexandre de Moraes do Supremo Tribunal Federal concedeu uma liminar para suspender os dispositivo que permitia que mulheres grávidas trabalhassem em local insalubre, o Ministro afirmou que “a proteção à maternidade e a integral proteção à criança são "direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em juntar um atestado médico⁷”.

Até que a decisão seja aceita ou rejeitada fica suspenso o que diz os incisos II e III do art. 394 – A da Lei 13.467 de 2017.

Outra questão é que a exposição a agentes químicos, físicos ou biológicos, é nociva à saúde independente do grau e para a mulher gestante ou lactante o risco é maior porque também está em jogo a saúde do bebê. Outro caso é o fato de a mulher se sentir insegura em perder seu emprego e por isso aceitar trabalhar em condições insalubres (LIMA, 2017; BRITO, 2017).

As mudanças acerca da jornada de trabalho, tanto a que versa sobre a adoção da jornada de 12x36 para qualquer modalidade de trabalho, que acontece mediante negociação entre empregado e empregador, a compensação do banco de horas que passa a ser reduzida de um ano para seis meses, e o trabalho em regime de tempo parcial, que antes não podia exceder 30 horas semanais, mas após a reforma pode chegar até 32 horas. A legalização do aumento da jornada de trabalho atinge particularmente as mulheres, pois elas já se submetem a dupla jornada. Segundo a Síntese de Indicadores Sociais (SIS 2016) as mulheres trabalham em média 5 horas a mais por semana que os homens (LIMA, 2017).

Essa extensão da jornada de trabalho da mulher coloca em risco sua saúde física e mental, pois a soma das duas jornadas será extenuante,

⁷ Reportagem publicada no site de notícias G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/05/01/ministro-do-stf-suspende-norma-que-permite-trabalho-de-gravidas-e-lactantes-em-atividade-insalubre.ghtml>

prejudicando dessa forma a saúde da mulher e suas relações familiares e socialização (OLIVEIRA; PINTO, 2018).

Acerca da amamentação, anteriormente, esse contexto era respaldado de acordo com o Art. 396 da CLT - “Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um”. Após a reforma, há a possibilidade da lactante e o empregador entrarem em acordo e tratarem essa situação de formas diversas, desta forma o parágrafo o Art. 396 ganhou a seguinte redação:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

2º Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

A mudança em si não chega a ser prejudicial, mas abre precedentes para que empregadores façam acordos que favoreçam mais a empresa em detrimento à necessidade da empregada, e dessa forma desvirtua o objetivo da lei que é fazer com que a negociação favoreça a ambos.

Além disso, houve a revogação do Art. 389, parágrafo único que previa na ausência de creches, a obrigatoriedade dos estabelecimentos que tivessem mais de 30 mulheres acima de 16 anos no seu quadro de funcionários, possuíssem lugares adequados para que as mesmas deixassem seus filhos, sob os cuidados da empresa, no período de amamentação, tornando ainda mais complicado a situação da mulher que está no período de amamentação, que se divide entre a necessidade de trabalhar e os cuidados com seu filho (SOUSA, 2018).

4.1 Dificuldades enfrentadas pelas mulheres frente ao mercado de trabalho

Apesar de todas essas questões e dificuldades, a mulher vem conquistando seu espaço no mercado de trabalho, só que essa inserção é marcada por situações de progresso e atraso, pois a desigualdade de gênero pode ser observada em todos os escalões (LIMA et al, 2014).

Uma realidade que ainda acontece no Brasil, como em outros países, é a diferença salarial entre gêneros, segundo dados do IBGE⁸, as mulheres ganham, em média, 20,5% a menos que os homens no país. Ademais, algumas características vistas como efetivamente femininas que seriam sensibilidade, afetividade, entre outros, são vistas como fraqueza em algumas profissões (LIMA *et al.*, 2014).

Outro fator é que as mulheres investem mais em estudo e muitas vezes possuem maior grau de escolaridade, mesmo assim tem menos oportunidade de ocupar cargos de chefia, além disso, a ascensão dessas mulheres são menores e mais dificultadas comparadas aos homens (SILVEIRA; FLECK, 2015).

Para além de tudo já mencionado, ainda existem certos ambientes de trabalho onde a mulher enfrenta dificuldades relacionadas a sua aparência, necessidade de se apresentar sempre maquiada, de cabelo arrumado e algumas vezes recebendo comentários desagradáveis sobre seus corpos, além do desmerecimento de suas conquistas quando suas promoções são associadas a atributos físicos ou insinuação de envolvimento com o chefe.

Existe, também, o preconceito enraizado nas próprias mulheres, que acabam por elas mesmas fazerem comentários desse tipo sobre outras colegas ou desconhecerem situações de diferença salarial ou menos oportunidades apenas por questão de gênero.

Há também resistência às mulheres em locais de liderança, como dito anteriormente, à mulher são atribuídas características de bondade e empatia e aos homens agressividade e confiança. Também são atribuídas aos

⁸ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>>

homens características como autoconfiança e atitude, sendo assim, mulheres na chefia são normalmente mais questionadas por essa percepção de que a mulher é mais frágil.

Para mulher ainda existe a barreira familiar, a dificuldade em conciliar a dupla jornada e dispor de tempo para investir na carreira, mas esse tema será mais bem aprofundado no próximo tópico.

4.1.1 Jornada dupla e conciliação com o trabalho doméstico

Fora todos os temas mencionados que dificultam a inserção e melhores oportunidades para as trabalhadoras, o tópico mais recorrente fala da conciliação das vidas doméstica e profissional.

Esse cenário de incertezas para as mulheres não é recente, desde o surgimento do capitalismo, elas vêm sendo marginalizadas no contexto do trabalho fora de casa, além disso, sempre foram encarregadas do trabalho reprodutivo e não produtivo (ARAÚJO, 2017).

Ademais, por ter sido sempre atribuído às mulheres o papel reprodutivo, quando as mesmas tentam se inserir no mercado de trabalho acabam por aceitar cargos subalternos para tentar conciliar a responsabilidade no trabalho e nas atividades domésticas (COELHO; SCRAMIM, 2017).

Desta forma, os novos meios de contratação e as jornadas de trabalho atípicas desfavorecem mulheres que precisam se dividir entre a vida profissional e as atividades do lar e cuidado dos filhos (CONFEDERAÇÃO..., 2018).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a mulher brasileira trabalha 5 horas a mais que o homem, sendo assim, a pressão sobre ela é ainda maior, a jornada de trabalho e dupla atividade tornam sua vida extenuante, prejudicando sua saúde e relações.

A saída da mulher do lar não foi acompanhada por uma mudança na divisão sexual do trabalho. Assim, elas ainda são as principais responsáveis pelas atividades domésticas. Também é apontado que políticas públicas devem facilitar o processo de conciliação entre o trabalho, vida pessoal e vida familiar, devendo existir melhorias no transporte público, maior acesso a creches, jornadas de trabalho

flexíveis e uma maior divisão do trabalho doméstico (MOTA, 2013, p. 1).

Além disso, existe uma contradição entre o desejo da mulher pelo reconhecimento profissional e o desejo de seu companheiro ou familiares, muitas vezes espera-se delas sucesso no trabalho, mas também que sejam femininas, donas de casa e para aquelas que têm filhos, que sejam mães exemplares. Toda essa cobrança gera um conflito na mulher que se vê dividida entre duas realidades, tentando ser boa em tudo e se desgastando por não dar conta de todas essas responsabilidades (NEVES; NASCIMENTO, 2017).

Ainda existe a pressão que algumas mulheres sofrem, que são diplomadas e possuem suas carreiras, mas delas é cobrado abandonarem tudo para cuidar do filhos e do lar, coisas que os homens não são cobrados, nem ao menos questionados (NEVES; NASCIMENTO, 2017).

Fica claro que apesar do crescimento da inserção das mulheres no mercado de trabalho e aumento do número de mulheres em cargos de liderança, a mudança não é tão significativa, conforme diz Rocha-Coutinho:

[...] na prática, o que se pode observar é que o discurso social mudou muito pouco a sua definição de mulher, apesar de ter incorporado este novo papel – o de profissional interessada e competente – à identidade feminina e de ter, até certo ponto, questionado a doutrina da maternidade como essência. Isto é, ele continua a atribuir à mulher todos os encargos com a casa e a família, tributário ainda a características que, no fundo, a sociedade considera até agora como essencialmente femininas. Ou seja, na verdade, a identidade feminina não foi substancialmente alterada, mas sim ampliada para incluir este novo papel da mulher (2004, p. 5).

É possível também que com as atuais mudanças possamos presenciar um cenário de regressão no que diz respeito à essa inserção das mulheres e se tornem ainda mais evidente as desigualdades vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho.

5 CONCLUSÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho foi vista com maus olhos pela sociedade e sua permanência nele ainda sofre preconceitos e dificuldades até os dias atuais.

Para a mulher começar a ter um espaço no mercado de trabalho foi preciso acontecer a Revolução Industrial que alterou os modos de produção, pois passou a ser exigido trabalho mais acelerado e em maior quantidade com isso necessária mais mão de obra. Além disso, pode-se citar as Grandes Guerras que contribuíram ainda mais com essa inserção, já que os homens em sua maioria não estavam disponíveis para o trabalho.

Percebe-se, então, que para a mulher começar a se colocar de fato no mercado de trabalho foram necessárias situações adversas onde não existiam opções e era preciso aumentar a mão de obra.

Com o passar dos anos o número de mulheres trabalhando só aumentou e elas estão se tornando mais qualificadas e procuram se manter sempre atualizadas com as mudanças no mundo dos negócios, ainda assim sua situação ainda é carregada de momentos onde são notórios casos de discriminação exclusivamente por se tratar de uma mulher e muitos nichos de mercado ainda são, em sua maioria, ocupados por homens e as mulheres que tentam adentrar sofrem preconceitos ou têm suas competências desmerecidas.

Sendo a situação tão desfavorável em alguns aspectos, há ainda que lidar com as mudanças na Reforma Trabalhista, que em alguns aspectos trouxe alterações que atingem diretamente e somente as mulheres e algumas delas não visam trazer melhorias, na verdade, dificultam ainda mais a situação das trabalhadoras.

Diante de tantas problemáticas, é preciso que as mulheres se mantenham firmes e continuem lutando por seu espaço e seus direitos na sociedade. No que diz respeito a políticas públicas, os movimentos de mulheres e feministas, no período de 1980 a 1990, enquanto sujeitos políticos foi responsável por grandes mudanças sobre os direitos das mulheres propondo políticas em áreas como saúde, educação, assistência social, trabalho, entre outros. Além de garantir maior visibilidade e autonomia para as mulheres nos espaços públicos e privados (PONTES; DAMASCENO, 2017).

Na gestão do Presidente Lula foi criada a Secretaria de Políticas para as Mulheres que se transformou em ministério no ano de 2010. A atual gestão introduziu esse ministério no atual Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, dentro dele foi inserido a Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres (SNPM), que existe desde 2003 que objetiva promover a igualdade entre homens e mulheres além de combater qualquer tipo de preconceito e discriminação herdada de uma sociedade patriarcal e excludente (BRASIL, 2019).

Desde a criação dessas secretarias houve um aumento na luta para construir um ambiente mais justo, igualitário e democrático para as mulheres, visando sua valorização e inclusão no processo de desenvolvimento social, econômico, político e cultural.

Existem também secretarias voltadas para as mulheres em diversos estados brasileiros, como Pernambuco, Maranhão, Distrito Federal, Goiás e também em alguns municípios (BRASIL, 2017).

Todas essas medidas visam construir uma sociedade onde haja igualdade entre os gêneros, porém muito ainda necessita ser feito, como criar secretarias voltada para as mulheres em todos os Estados brasileiros, bem como uma divulgação por meio das redes de comunicação das políticas já existentes para as mulheres bem como das leis e decretos que protegem a nossa integridade perante a sociedade.

LABOR REFORM AND IMPACTS IN WOMEN'S WORK

ABSTRACT

The present article aims to show the evolution of women in the labor market, the events that motivated her in and how their participation has increased over the years amid situations of prejudice and discrimination. Bringing to the Brazilian reality, it was sought to show the situation of women in the labor market and the difficulties faced after the changes in the Law that governs Labor Rights, showing some general changes, but focusing in more detail on the changes that directly affect in women and their relation to work, demonstrating that the changes in their majority bring a setback in rights already acquired by workers, especially women. For the construction of this article were consulted scientific articles, law, decrees, news and books that deal with the theme. With a qualitative approach, the aim was to show the implications of these changes and in return brought public policies and existing measures that protect the rights of women.

Keywords: Women in the labor market. Labor Reform. Inequality in Work.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, A. B. Gênero no mundo do trabalho. **Cadernos Pagu**, n. 51, 2017.

Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n51/1809-4449-cpa-18094449201700510024.pdf>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

BAYLÃO, A. L. S.; SCHETTINO, E. M. O. A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 11., 2014. **Anais...** Resende, RJ: SEGeT, 2014.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 jun. 1943, p. 1137. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 12 nov. 2018.

BRASIL. Governo do Brasil. **Políticas públicas para as mulheres ganham espaço no país**. 2017. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2014/06/politicas-publicas-para-as-mulheres-ganham-espaco-em-estados-e-municipios>>. Acesso em: 10 maio 2019.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília, 2019. Disponível em: <<https://www.mdh.gov.br/politicaspamulheres>>. Acesso em: 10 maio 2019.

BRASIL. Secretária Especial de Políticas para as Mulheres. Secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres. **Cadernos de formação: mulheres, mundo do trabalho e autonomia econômica: as mulheres e o mercado de trabalho**. São Paulo: Unicamp, 2017.

BRITO, Y. V. **Reforma trabalhista e o direito da mulher: avanço ou retrocesso?** 2017. 50 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017.

CASSAR, V. B.; BORGES, L. D. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Forense, 2017.

COELHO, G. C. C.; SCRAMIM, G. R. M. Reforma trabalhista: precarização do trabalho feminino. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, n. 23, p. 241-262, 2017.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES LIBERAIS UNIVERSITÁRIOS REGULAMENTADOS. **Mulheres em defesa da vida e dos direitos**. [S. l.]: CNTU, 2018.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil: comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FERNANDES, L. Equiparação salarial na reforma trabalhista. **Granadeiro Guimarães Advogados**, 2018. Disponível em:

<<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/doutrina/2018/06/14/equiparacao-salarial-na-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 04 abr. 2019.

GARCIA, G. F. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Caderno EBAPE.BR**, v. 16, n. 3, p. 331-344, 2018.

LIMA, J. S. et al. Os desafios da classe feminina no mercado de trabalho: Um estudo nas lojas de móveis na cidade de Solânea-PB. **Convibra**, 2014.

Disponível em:

<http://www.convibra.com.br/upload/paper/2014/34/2014_34_10383.pdf >.

Acesso em: 29 mar. 2019.

LIMA, K. M. **A “modernização” da legislação trabalhista, o retrocesso das normas de proteção ao trabalho da mulher e a permanente luta pelos direitos das trabalhadoras**. 2017. Disponível em: <

<http://revistaeletronica.oabrij.org.br/wp-content/uploads/2018/03/REFORMA-TRABALHISTA-E-TRABALHO-DA-MULHER.pdf>>. Acesso em: 04 abr. 2019.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MOTA, L. Jornada dupla ou tripla de trabalho sobrecarrega mulheres. **Reverso Online**, Universidade Federal do Recôncavo Baiano, 2013. Disponível em:

<<https://www3.ufrb.edu.br/reverso/jornada-dupla-ou-tripla-de-trabalho-sobrecarrega-mulheres/>>. Acesso em: 01 abr. 2019.

MUNIZ, D. D.; BACHA, F. B.; PINTO, J. M. Participação feminina no mercado de trabalho. **Revista Científica Eletrônica UNISEB**, v. 6, n. 6, p. 82-97, 2015.

Disponível em:

<<http://estacioribeirao.com.br/revistacientifica/arquivos/revista6/7.pdf>>. Acesso em: 16 mar. 2019.

NEVES, D. R.; NASCIMENTO, R. P. A divisão entre trabalho, família e organizações para casais de dupla jornada (two-job couples): notas para um debate sobre o caso brasileiro. **Economia e Gestão**, v. 17, n. 48, p. 157-173, 2017.

OLIVEIRA, R. B.; PINTO, R. M. F. Os impactos da reforma trabalhista para a saúde e trabalho da mulher: uma abordagem constitucional à luz do direito da saúde. **Intraciência**, ed. 15, p. 1-12, 2018.

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

PONTES, D.; DAMASCENO, P. As políticas públicas para mulheres no Brasil: avanços, conquistas e desafios contemporâneos. In: **MUNDOS DE MULHERES E FAZENDO GÊNERO 11: TRANSFORMAÇÕES, CONEXÕES E DESLOCAMENTOS**, 13., 2017. **Anais eletrônicos...** Florianópolis, SC: MM, 2017. P. 1-11. Disponível em: <http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1498660593_A_RQUIVO_artigomundodasmulheres.pdf>. Acesso em: 10 maio 2019.

PROBST, E. R. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **RH Portal**, 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-evoluo-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 06 mar. 2019.

RIBEIRO, R. M.; JESUS, R. S. A inserção no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, v. 16, n. 1, p. 42-56, 2016.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. **Temas em Psicologia da SBP**, v. 12, n. 1, p. 2-17. 2004.

SILVEIRA, J. C.; FLECK, C. F. Forte como... UMA MULHER: uma análise dos desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho. **Universidade Federal do Pampa**, 2015. Disponível em: <<http://dspace.unipampa.edu.br/bitstream/rii/2097/1/Josianne%20Correa%20Silveira.pdf>>. Acesso em: 01 abr. 2019.

SOUSA, J. M. Trabalho da mulher- Mudanças e novidades trazidas pela Reforma trabalhista- Lei 13.467/2017. **Jusbrasil**, 2018. Disponível em: <<https://juliannamel.jusbrasil.com.br/artigos/533834825/trabalho-da-mulher-mudancas-e-novidades-trazidas-pela-reforma-trabalhista-lei-13467-2017>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

TEIXEIRA, M. O. et al. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP, 2017.