



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:  
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

# FEPEG

F Ó R U M  
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

## A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E OS DIREITOS PERTINENTES AO TRABALHO DA MULHER

**Autores:** LUDMILA DE SOUZA GONÇALVES, FABIANA LOPES GUSMÃO, LEANDRO LUCIANO DA SILVA

### Introdução

Os vários direitos relacionados à mulher, elencados pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), bem como pelas demais legislações infraconstitucionais existentes, constituem-se como grandes conquistas do sexo feminino ao longo do tempo. Tais direitos apontam que a humanidade está em um caminho, em que prefere o triunfo da paridade de gênero nas relações trabalhistas, ao invés da discrepância sobre tais, o que demonstra que o progresso tem sido aspirado constantemente. Tal evolução remete, principalmente, a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações sociais. O texto constitucional deixa claro em seu artigo 5º, *caput*, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, o que torna necessário, portanto, que seja concretizado o princípio da igualdade material, não se levando em conta, tão somente, a igualdade formal. Sendo assim, o presente trabalho tem por objetivo analisar o trabalho da mulher, sob a perspectiva da reforma trabalhista, ocorrida no ano de 2017. Nesse sentido, consiste em uma temática de elevada importância, principalmente em se tratando dos inúmeros embates enfrentados pelas mulheres que, almejando uma igualdade de gênero e de condições de existência, fizeram com que seus direitos fossem positivados, conseguindo, assim, romper com grande parte da desigualdade e preconceito existentes.

### Material e métodos

Para a elaboração do presente estudo foi utilizado o método de abordagem dedutivo, bem como a técnica de pesquisa bibliográfica, monográfica e documental, tendo em vista que serão utilizados livros, artigos e monografia, como base para o direcionamento do estudo e da elaboração do trabalho. Dentre os principais materiais, estará o livro Curso de direito do trabalho, de Alice Monteiro de Barros, e o livro História do pensamento econômico, de Mark Lautzenheiser, e E. K. Hunt, além de outros textos especializados que subsidiaram a produção deste trabalho.

### Resultados e discussão

#### A. Percurso histórico

É de grande valia para a ciência jurídica a busca pelo conhecimento dos fenômenos histórico-sociais relevantes que culminam na estrutura legislativa positivada a reger as relações sociais na contemporaneidade. Sob a perspectiva desse tipo de análise, (BARROS, 2016) afirma que reconhece 4 períodos da História do Direito do Trabalho, a saber: *formação* (1802-1848), *intensificação* (1848-1890), *consolidação* (1890-1919) e *autonomia* (1919 à Contemporaneidade). A Revolução Industrial Inglesa – assim chamada pelo pioneirismo britânico neste quesito – trouxe diversos impactos sobre as relações de trabalho, haja vista que, por um tempo considerável, as pessoas eram detentoras de seus meios de produção. Nesse período, o empregado era cada vez mais explorado para ser mais eficiente e lucrativo ao empregador capitalista. Emergiram situações degradantes para os operários, como jornadas longas, cansativas, sem descansos semanais, baixa remuneração, além de condições insalubres e inseguras, por isso, muitos sofriam acidentes de trabalho, sem qualquer amparo que lhes protegesse nessas situações. (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013)

Ante ao exposto, surgiu o Direito do Trabalho, visando a proteção dos trabalhadores, considerados hipossuficientes. No período de *formação* (1802-1848), aludido supra, teve-se a criação de dispositivos legais para proteção de operários, e também a edição de normas sobre o trabalho da mulher e do menor. A *intensificação* (1848-1890) teve a influência das ideias de Marx e Engels, e a implantação da primeira forma de seguro social na Alemanha, em 1883, no governo de Bismark. Na *consolidação* (1890-1919), preconizou-se o salário justo, pela Encíclica Papal *Rerum Novarum*, do Papa

Leão XIII. Na *autonomia* (1919 à Contemporaneidade), criou-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Tratado de Versailles (1919), que dispôs tratamento especial para o trabalho da mulher e do menor, e teve início a Constitucionalização do Direito do Trabalho com a Constituição de Weimar (1919) (BARROS, 2016).

No Brasil, a Constituição de 1934, pioneiramente dedicou atenção à maternidade, dispondo sobre a licença sem prejuízo do salário e do emprego, e ainda proibindo a diferença de salário para o mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, passos importantes na construção de uma igualdade material de direitos da mulher em relação ao homem, bem como a garantia de prerrogativas especiais protetoras da condição feminina. O diploma legal mais importante acerca do Direito do Trabalho no Brasil é o Decreto-Lei n.º 5.452/1943, que é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CRFB/1988, apesar de posterior à legislação supracitada, eleva o Direito do Trabalho à status constitucional, e consagra princípios e valores que protegem ao trabalhador de forma geral, mas especialmente à mulher.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:  
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

# FEPEG

F Ó R U M  
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

## B. Visão do tema à luz da CRFB/88

A paridade nas relações de trabalho, tão esperada por vários séculos, só foi reconhecida de forma mais efetiva em fins do século XX, que foi quando se deu uma vinculação entre os fatores sociais, culturais e econômicos. O texto constitucional dedica, ao longo de seu texto, vários dispositivos que tratam da questão do trabalho e dos direitos que devem ser concedidos aos indivíduos que pratiquem tal atividade. Assim, a CRFB/88, em seu artigo 1º, inciso IV, trata acerca de um dos seus fundamentos da República, qual seja, o valor social do trabalho e da livre iniciativa, em que, ao mesmo tempo em que defende, o labor, o trabalhador, assim como os direitos a serem-lhe concedidos, também defende uma ordem financeira capitalista, constituindo, assim, dois paradigmas que devem ser entendidos em harmonia.

Sob essa perspectiva, o artigo 5º, caput, do texto constitucional, aborda o princípio da igualdade, como um dos pilares do Estado Democrático de Direito, vedando quaisquer discriminações de gênero, uma vez que homens e mulheres possuem iguais direitos e obrigações. A CRFB/88 também garante que seja proporcionada a todos, uma igualdade material, isto é, deve-se observar as condições de cada um, para que, em um momento posterior, a aplicação da isonomia não se torne uma desigualdade, haja vista que, dependendo da situação, deve-se tratar diferente aqueles que se encontrem em circunstâncias diferentes.

## C. Legislação especial: Decreto-Lei n.º 5.452/1943 (CLT)

A CLT apresenta capítulo específico dispendo sobre a proteção do trabalho da mulher, o qual estabelece várias garantias que devem ser observadas no exercício da atividade laborativa (artigo 372 ao artigo 401 da CLT).

Dentre as disposições legais dispostas, destaca-se o artigo 390 que dispõe que ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

De igual modo, o referido estatuto normativo dispõe especial proteção à maternidade, garantido que não constitui justo motivo para rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de encontrar-se grávida. Ademais, a própria CRFB/88, no art. 10, inciso II, alínea b, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, concede estabilidade provisória a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Ressalta-se ainda que o artigo 391-A da CLT afirma que a estabilidade será garantida ainda que a confirmação do estado gravídico ocorra durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado.

Além da estabilidade, a empregada gestante também tem direito à licença maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias (art. 392 da CLT e artigo 5º, inciso XVIII, da CRFB/88).

Destaca-se também que é garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, ter transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho, bem como ser dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

## D. Reforma Trabalhista de 2017

A Lei 13.467/2017, chamada de reforma trabalhista, se deu após um momento de instabilidade política no Brasil, em que foi preconizada ideia de diminuição da ingerência do Estado nas relações sociais, em prol do desenvolvimento econômico, flexibilizando algumas prerrogativas. Entretanto, há que se discutir algumas alterações feitas pois, no que tange à condição da mulher, esta, por isonomia, detém direitos de manutenção prática da igualdade material, que tratam a condição feminina de acordo com as necessidades que lhe são inerentes.

Algumas modificações foram feitas com relação direta ao trabalho da mulher, como por exemplo a flexibilização da possibilidade das gestantes exercerem trabalho em locais insalubres, em alguns casos. Têm-se com a reforma a alteração do art. 394-A da CLT, que recebeu a seguinte redação:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

[...]

§ 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.(NR). (BRASIL, 2018)



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:  
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

# FEPEG

F Ó R U M  
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

Essa medida é criticada por esbarrar na garantia do direito à vida, expondo à risco a mulher e o feto, em detrimento do argumento de proteção ao trabalho. No tocante a esse aspecto, poderiam ser tomadas outras medidas que protegessem ao trabalho sem fornecer tal risco, como por exemplo, normas facilitadoras da contratação de funcionário a suprir a gestante no período de afastamento, estimulando a contratação de gestantes através de outros benefícios ao empregador.

Entretanto, apesar de ainda não atingido o patamar ideal de igualdade, bem como de consideração ao tratamento diferenciado que condições inerentes ao sexo feminino demandam, percebe-se que o ordenamento jurídico brasileiro tem caminhado nesse sentido, mas buscando correlação das mudanças legais com o contexto fático das relações.

## Conclusão

Em suma, nota-se que o arcabouço legislativo tem buscado se adequar às mudanças sociais concernentes às relações de trabalho no que tange à efetiva concretude do tratamento adequado dessas relações para a figura da mulher. Todavia, cada mudança, particularmente, carrega consigo interesses, e nem sempre a intenção do legislador é restrita à homenagem de algum princípio normativo norteador, sendo possível que as mudanças solidifiquem um retrocesso no tocante à importantes prerrogativas, que foram conquistadas a muito custo em longos processos históricos de luta. É preciso verificar o propósito da norma e o que se coloca por trás da mesma, importando que o senso de justiça e equidade se faça presente, para que nenhum hipossuficiente tenha pormenorizadas as suas faculdades e para que, de fato, os desiguais sejam tratados, cada um deles, na medida de suas desigualdades. A reforma trabalhista se apresenta como uma flexibilização de relações que precisa ser acompanhada de razoabilidade para que seja benéfica, por meio de mecanismos precisos à aplicação das normas postas, diante disso, consubstancia-se importante função a da doutrina e jurisprudência na interpretação da repercussão real disso, a fim de fazer justa aplicação do direito.

## Referências bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo (SP): LTr, 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em 27 de setembro de 2018.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm)>. Acesso em 27 de setembro de 2018.

BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das leis do trabalho (CLT). Brasília, DF: Senado Federal, 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em 27 de setembro de 2018.

HUNT, E. K; LAUTZENHEISER, Mark. **História do pensamento econômico**. (Título original: *History of Economic Thought*, Tradutor: André Arruda Villela) 3. ed. Rio de Janeiro (RJ): Elsevier, 2013.