

Impactos da Reforma Trabalhista brasileira sobre o trabalho das mulheres

Nayanna de Lucena Vidal

Graduanda do curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba. *E-mail:* nayanna.vidal@hotmail.com.

Emily Gabrielle Oliveira da Silva

Graduanda do curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba. *E-mail:* emilygoliveirasilva@gmail.com.

Resumo: Historicamente, no mercado de trabalho, as mulheres são relegadas às funções menos importantes, com dificuldades para alcançar cargos de chefia, situação agravada pelo fato de serem submetidas a cargas de trabalho excessivas, com cuidados da casa e da família, funções não remuneradas às quais os homens não estão submetidos. Essas questões foram agravadas pela Reforma Trabalhista de 2017, e o presente trabalho tem por objetivo discutir as mudanças provocadas por essa reforma e os impactos gerados na vida das mulheres. A pesquisa foi realizada através de levantamento bibliográfico e análise. O principal resultado encontrado foi que a reforma trabalhista diminuiu a proteção às mulheres no mercado de trabalho, aumentando a vulnerabilidade a que estão expostas e precarizando ainda mais o trabalho feminino.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Mulheres. Impactos.

Sumário: **1** Introdução – **2** Desigualdades de gênero no mercado de trabalho – **3** A Reforma Trabalhista – **4** Impacto da Reforma Trabalhista sobre as mulheres – **5** Formas de combate à discriminação da mulher no trabalho – **6** Conclusões – Referências

1 Introdução

Historicamente, as mulheres recebem salários menores que os homens e são relegadas a funções menos complexas; além disso, são responsáveis pelos trabalhos e cuidados com os filhos, o que gera uma grande carga de trabalho não remunerado, à qual os homens não estão submetidos. Segundo Oliveira e Bertotti (2013), a participação das mulheres no mercado de trabalho sempre foi inferior à dos homens, pois a sociedade sempre atribuiu aos homens a tarefa de provedor, enquanto à mulher cabia a tarefa de cuidar do lar e dos filhos; por isso, a proporção de mulheres no mercado de trabalho sempre foi inferior e, ao entrarem no mercado, se depararam com diversos problemas, como dificuldades para alcançarem os postos mais

elevados da hierarquia e, em grande parte, foram destinadas a trabalhos tradicionalmente ligados à atividade feminina, como funções associadas à educação de crianças e jovens, cuidados da saúde, serviços de limpeza, trabalho social e comércio de mercadorias.

A Reforma Trabalhista de 2017 acentuou essas desigualdades e trouxe diversas consequências adversas para o trabalho feminino. De acordo com Monteiro *et al.* (2020), a reforma veio em um contexto de crise e de ofensiva neoliberal e foi aprovada sob o argumento da necessidade de abandonar as amarras do passado e trazer o Brasil para o tempo presente, atribuindo à CLT boa parte da culpa pelos entraves no desenvolvimento econômico. Assim, a reforma trouxe significativas mudanças, que geraram grandes incertezas para o futuro dos trabalhadores, especialmente as mulheres.

O objetivo deste artigo é discutir as mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista brasileira de 2017, em especial os impactos causados no mercado de trabalho dessa população. A pesquisa foi realizada através de levantamento bibliográfico em artigos, revistas e periódicos especializados acerca das desigualdades de gênero que permeiam o mercado de trabalho. Posteriormente, foram realizadas pesquisas sobre os advenços da Reforma Trabalhista em geral e uma análise de como essas mudanças afetaram a vida das mulheres. Por fim, são apresentadas formas de enfrentamento às desigualdades e à discriminação da mulher no trabalho.

2 Desigualdades de gênero no mercado de trabalho

A Constituição Federal de 1988 garante igualdade formal entre homens e mulheres (art. 5º), além da proibição ao preconceito e discriminações de qualquer forma. Também garante à mulher a proteção no mercado de trabalho (art. 7º) e proíbe a diferenciação salarial por motivo de gênero. Entretanto, tais preceitos constitucionais não são plenamente respeitados no país. Quando as mulheres se inserem no mercado de trabalho, suas ocupações são, em geral, diferentes e mais mal remuneradas que aquelas nas quais os homens se encontram (MUNIZ; VENEROSO, 2019). No caso da disparidade salarial da mulher, que compõe um grupo culturalmente discriminado no trabalho, a vulnerabilização de sua condição implica uma reduzida proteção social, em compasso com o seu rendimento mensal inferior ao percebido pelo homem (LIMA, 2018).

Ainda segundo Lima (2018), a diferenciação salarial provocada pela discriminação da mulher no trabalho ramifica-se em diversos outros desdobramentos e traz consequências futuras para sua reprodução pessoal e familiar, inclusive para a aposentadoria, visto que as contribuições são menores ao longo da vida que as dos homens devido à diferenciação de salários; então, o valor da aposentadoria também seria menor, levando-se em conta os regimes previdenciários vigentes. No

tocante às ocupações, devido aos lugares que ocupam na família e seu papel na reprodução, as mulheres continuam responsabilizadas pelos trabalhos domésticos e cuidados com os filhos. Desse modo, ao tentar conciliar suas atividades domésticas ao trabalho remunerado, elas acabam se dedicando a trabalhos informais sem jornadas regulares de trabalho, os quais costumam facilitar o arranjo necessário para conciliar família e trabalho e são, em geral, aqueles nos quais os rendimentos são inferiores e instáveis, sem garantias de direito às trabalhadoras (MUNIZ; VENEROSO, 2019). Nesse sentido, as mulheres desempenham trabalhos não remunerados e não divididos com os homens, como o cuidado com os filhos, a preparação de alimentos, a lavagem de roupas, a limpeza da casa, entre outros. Dessa forma, as trabalhadoras realizam suas atividades de trabalho duplamente, dentro e fora de casa, ou, então, dentro e fora da fábrica; portanto, para além da dupla jornada de trabalho, ela é duplamente explorada pelo capital (MONTEIRO *et al.*, 2020).

Ademais, em 2019, segundo dados do IBGE, as mulheres receberam 77,7% ou pouco mais de 3/4 do rendimento dos homens. Essa diferença aumenta quando as mulheres conseguem ocupar melhores postos de trabalho, como diretores, gerentes, profissionais das ciências e intelectuais, grupos nos quais as mulheres receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens.

3 A Reforma Trabalhista

Reforma Trabalhista foi o nome dado à Lei nº 13.467, que alterou, criou e revogou mais de cem artigos da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e as Leis nº 6.019, 8.036 e 8.212. A lei entrou em vigência em novembro de 2017, mudando de forma drástica as relações entre empregados e empregadores.

Com o pretexto de que a CLT estava ultrapassada, os apoiadores da Reforma utilizaram-se do argumento de que a forma enrijecida da legislação trabalhista impossibilitava a geração de empregos. Porém, a CLT, de 1º de maio de 1943, apontada como uma legislação obsoleta, teve mais de 560 artigos modificados de sua origem até a Reforma em comento, alguns deles mais de uma vez, o que desmonta o primeiro dos argumentos levantados pelo legislador reformador (FONSECA, 2019).

Ainda de acordo com Fonseca (2019), a flexibilização externa de entrada, com novas formas de contratação, não resulta na geração de mais empregos, mas, na verdade, na substituição de relações de emprego protegidas por postos de trabalho instáveis. Logo, o desmonte dos direitos trabalhistas expõe o trabalhador a uma maior vulnerabilidade, sendo submetido a intensas disputas por vagas e forçando-o a aceitar empregos com condições precárias (KREIN; OLIVEIRA, 2019), como é o caso dos microempreendedores individuais (MEI), profissionais autônomos que, por não serem tidos como assalariados, não têm garantias básicas, tais

quais férias remuneradas e 13º salário. Visto que os microempreendedores não têm os mesmos direitos de um trabalhador protegido pela CLT, a regulamentação dos MEIs abriu espaço para uma prática ilegal: a pejotização. A pejotização acontece quando as empresas, em vez de contratar trabalhadores ligados à CLT, decidem contratar empregados como uma pessoa jurídica, mas essa forma de contratação não muda os vínculos empregatícios, e sim a relação jurídica (CARVALHO, 2019).

Portanto, em uma situação de crise, a Reforma colabora favorecendo as empresas no mercado de trabalho, permitindo que os trabalhadores se sujeitem a situações de extrema precarização do trabalho, com extensas jornadas e baixos salários. Além disso, é necessário entendermos que as alterações na legislação trabalhista também foram realizadas para legalizar práticas empresariais à margem da lei, tais como a determinação de extensas jornadas de trabalho e o uso de verbas não salariais como parte da remuneração (KREIN; OLIVEIRA, 2019).

4 Impacto da Reforma Trabalhista sobre as mulheres

O governo de Michel Temer, ao aprovar a Reforma Trabalhista, fez retroceder de forma significativa os diversos avanços que haviam sido conquistados pelas mulheres ao retirar direitos conquistados e aprofundar uma situação de maior vulnerabilidade na relação empregador e empregado (SILVA, 2020).

Segundo Monteiro (2020), as modificações implementadas revogam dispositivos da CLT na parte referente à proteção das mulheres frente a determinadas condições de trabalho, especialmente em período de gravidez ou de amamentação, tais como a permissão para gestante ou lactante trabalhar em local insalubre; as pausas para amamentação; a livre negociação com o empregador; e o salário igual para trabalho de igual valor. Galvão *et al.* (2019) argumentam que esses aspectos foram remetidos para a livre negociação, abrindo espaço para pressões patronais sobre as trabalhadoras, que são coagidas a se submeterem para preservarem seus empregos. Ainda segundo o autor, a permanência de mulheres grávidas ou que estão amamentando em locais insalubres é baseada na manutenção do adicional de insalubridade, pois a trabalhadora que já recebe esse adicional seria prejudicada com a redução dos rendimentos, já que a lei estabelece o afastamento temporário desses locais, porém veta a manutenção do salário integral com a inclusão dos adicionais de insalubridade; portanto, a mudança atribui o ônus e a responsabilidade da decisão de trabalhar em local insalubre integralmente às mulheres e despreza os impactos da medida para a saúde da mãe e do feto, que poderia ter seu desenvolvimento comprometido, já que a Reforma permitiu que as mulheres grávidas trabalhassem em locais insalubres de grau mínimo ou médio, e as que amamentam, em qualquer grau. No que concerne ao horário de amamentação antes da alteração implementada pela Lei nº 13.467/2017, a mulher tinha direito a dois

intervalos remunerados, de meia hora cada um, para fins de amamentação, que eram concedidos até os 6 (seis) meses de idade da criança. Com a alteração acrescentada pelo diploma normativo e a concessão desses dois intervalos especiais de meia hora cada definida em acordo individual entre a mulher e o empregador, de forma que melhor atenda os interesses das partes, dessa forma resultando em uma flexibilização da norma trabalhista, considerando mais uma vez o local de vulnerabilidade da empregada, existe a possibilidade de restrição ou supressão de direitos previstos (REBOUÇAS; CUNHA, 2019). Além disso, muitas vezes esse tempo torna inviável a amamentação, já que não há creches no local de trabalho ou devido às longas distâncias da residência até o trabalho (GALVÃO *et al.*, 2019).

Outro aspecto importante é o que tange à terceirização, que, segundo Storte (2018), atinge a parcela mais frágil da população, ou seja, negros e mulheres. O fato de haver amparo legal à terceirização influencia esse tipo de comportamento segregacionista, pois as mulheres, em geral, já tendem a receber salários menores do que os homens, e as mulheres terceirizadas tendem, ainda mais, a ter trabalhos com remuneração bem inferior, enquanto os homens chegam a ter remuneração intermediária. Também vale salientar a questão da flexibilização do contrato de trabalho, que permite a jornada intermitente, a qual, no final do período, o pagamento é de acordo com a prestação do serviço do tempo trabalhado e, como esse pagamento é proporcional ao salário mínimo, pode ser menor. O novo texto também permite que empregadores e empregados negociem o intervalo intrajornada e as horas extraordinárias realizadas durante a jornada; dessa forma, a flexibilização atinge em grande parte a mulher pobre, e as mudanças podem anular, por exemplo, os benefícios estabelecidos pela PEC das Domésticas em 2015, que define jornada de 44 horas semanais para essa profissão, tradicionalmente marcada pela informalidade (STORTE, 2018). A possibilidade de aumento da jornada de trabalho influencia principalmente as mulheres, de modo que estas são, em grande maioria, as responsáveis pelos cuidados dos filhos e da casa.

Contraopondo-se aos impactos negativos, conforme afirmam Rebouças e Cunha (2020), segundo o novo texto da CLT, quando existir uma diferença salarial considerável, a empresa deve pagar uma multa de duas vezes o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social, além do pagamento das diferenças havidas, ou seja, a previsão dessa multa poderá ser considerada um ponto positivo da Reforma, uma vez que é uma prática recorrente no mercado a desigualdade salarial, posto que as mulheres, em uma visão machista, representam um capital humano de maior custo para a empresa. Porém, tal previsão também pode ser vista pelo lado negativo, pois, antes da Reforma, o valor da indenização era calculado pelo juiz, proporcional à gravidade do dano e, após a Reforma, essa indenização foi limitada a um valor proporcional ao salário do empregado, e não mais à gravidade do dano. Isso,

mais uma vez, aumenta a vulnerabilidade da mulher frente ao patrão, a qual, muitas vezes, sofre com diversas formas de assédio.

Por fim, nas palavras de Alves e Farias (2020, p. 209):

A reforma é um misto de desregulamentação, flexibilização e precarização, o que obviamente atinge o trabalho da mulher, vez que historicamente mais suscetível à desproteção laboral não só no Brasil, mas em todo o mundo.

5 Formas de combate à discriminação da mulher no trabalho

Segundo Lima (2018), a desigualdade e a discriminação do trabalho da mulher são problemas complexos, históricos e culturais, e apenas o direito não será capaz de reverter todo um contexto de desigualdade social e econômica. Portanto, apenas os preceitos constitucionais e a criação de normas jurídicas não são suficientes para garantir a equiparação salarial e não discriminação da mulher no mercado de trabalho. Para Gosdal (2016), para além das normas rígidas, para superar a desigualdade sociolaboral da mulher, é preciso um esforço conjunto, sendo necessário um processo de transformação mais amplo, que envolva a valorização de interesses e a implementação de possibilidades efetivas de participação desse grupo no poder para, assim, possibilitar que as mulheres cheguem aos cargos de poder e tenham representação efetiva nas tomadas de decisão.

Segundo dados do IBGE, em 2019 as mulheres correspondiam a 52,2% da população brasileira; entretanto, representam apenas 15% dos membros da Câmara Federal e 12% do Senado. Tal situação também é refletida no âmbito municipal: nas eleições de 2020, 900 municípios não elegeram nenhuma vereadora. Esse panorama demonstra a dificuldade de as mulheres alcançarem os cargos de poder, o que também ocorre no ramo empresarial e comercial, seja privado ou público, resultando numa carência de políticas públicas que visem proteger a mulher no mercado de trabalho. Nesse sentido, Julião *et al.* (2021) acreditam que, para vencer essa barreira, é imprescindível a conscientização de líderes empresariais e políticos para que possam investir, de fato, em medidas e políticas públicas de incentivo à igualdade de gênero no mercado, bem como de membros da sociedade civil para atuarem em conjunto, como mecanismos de articulação de uma estrutura organizada e democrática.

Além disso, outras medidas deveriam ser tomadas para garantir a igualdade de gênero no mercado de trabalho, como a criação de cotas para que mulheres ocupassem vagas de liderança nas empresas através de programas de inclusão, os quais poderiam ser impulsionados através de incentivos fiscais. Por fim, também seria necessário investimentos em programas de auxílio-creche e flexibilização de

horários, visto que muitas trabalhadoras são mães, e a carga de cuidados dos filhos, historicamente, recai sobre os ombros das mulheres. Dessa forma, essas medidas poderiam resultar na diminuição da discriminação e da desigualdade que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho.

6 Conclusões

A Reforma Trabalhista diminuiu a proteção às mulheres no mercado de trabalho, aumentando a vulnerabilidade a que estão expostas. As principais afetadas foram as mulheres grávidas e mães, que passaram a poder trabalhar em lugares insalubres e tiveram os horários destinados à amamentação dificultados. Outro aspecto importante foi a flexibilização do trabalho, que precarizou ainda mais o mercado de trabalho feminino, ocasionando diminuição da renda e diferenciação salarial. Para o enfrentamento dessas desigualdades, todas as soluções passam pelo fortalecimento do trabalho das mulheres para que possam alcançar os postos de poder. Além disso, é necessário políticas públicas de inclusão das mulheres e que visem fornecer auxílio para que as mulheres possam conciliar a maternidade ao trabalho.

Impacts of the Brazilian labor reform on women's work

Abstract: Historically, women have been relegated to less important roles in the labor market, facing difficulties in attaining leadership positions. This situation is further exacerbated by the fact that they are subjected to excessive workloads due to household and family responsibilities, which are unpaid tasks that men are not subjected to. These issues were aggravated by the labor reform of 2017. The aim of this study is to discuss the changes brought about by this reform and the impacts on women's lives. The research was conducted through literature review and analysis. The main findings indicate that the labor reform reduced protection for women in the labor market, increasing their vulnerability and further precarizing female work.

Keywords: Labor Reform. Women. Impacts.

Referências

- ALVES, A. C.; FARIAS, M. C. Trabalhista e direitos das mulheres: vulnerabilidade e discriminação no mercado e no contrato de trabalho. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, ano 6, nº 4, p. 177-216, 2020.
- CARVALHO, A. L. de. *Pejotização: a empresa individual como força de trabalho*. Curitiba: CRV, 2019.
- FONSECA, V. P. Prefácio. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e Realidade. *Curt Nimuendajú*, Campinas, SP, 1ª edição, 222 p., 2019.
- GALVÃO, A.; CASTELO, B.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Caderno C R H*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 253-269, maio/ago. 2019.

GOSDAL, T. C. Diferenças de gênero e discriminação no trabalho. *In*: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). *A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho*. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2008. p. 305-318.

IBGE. Coordenação de População e Indicadores Sociais. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. 2ª ed. Rio de Janeiro, 2021.

JULIÃO, H. V.; DIB, A. M.; OLIVEIRA, L. T. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho e as formas de enfrentamento alicerçadas na OIT. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v. 7, n. 3, p. 24482-24499, mar. 2021.

KREIN, B. C. J. D.; TEXEIRA, M. O. Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Revista Dossiê*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 253-269, maio/ago. 2019.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e Realidade. *Curt Nimuendajú*, Campinas, SP, 1ª edição, 222 p., 2019.

LIMA, C. R. N. A. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 26, n. 3, 2018.

MONTEIRO, S. L. A.; FORTUNA, S. A.; NASCIMENTO, T. F. N.; PATRIARCHA, T. F. A Reforma Trabalhista e a Precarização dos Direitos das Mulheres Negras no Brasil. *Revista Sociedade em Debate*. Pelotas, v. 6, n. 2, p. 115-126, maio/ago. 2020.

MUNIZ, J. O.; VENEROSO, Z. Diferenciais de participação laboral e rendimento por gênero e classes de renda: uma investigação sobre o ônus da maternidade no Brasil. *Revista Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, v. 62, n. 1, 2019.

OLIVEIRA, A. P. G.; BERTOTTI, D. O princípio da isonomia e a diferença salarial entre gêneros. *Augusto Guzzo Revista Acadêmica*, n. 11, p. 147-165, 2013.

REBOUÇAS, F. M.; CUNHA, M. M. Análise histórica e crítica da relação de trabalho feminina e os impactos da reforma trabalhista nos direitos conquistados. *Revista do CEPEG*, v. 1, n. 22, 2020.

RISSARDI, V. F.; SCHAFFRATH. Mercado de trabalho: desigualdades de gênero e enfrentamento ao conflito. *Unoesc & Ciência – ACSA*, Joaçaba, v. 5, n. 2, p. 187-194, jul./dez. 2014.

SILVA, A. R. L. *Os estudos organizacionais e as práticas na precarização do trabalho no enquadramento como MEI*. Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Vitória, ES, 7 p., 2021.

SILVA, S. G. Reforma trabalhista e seus desdobramentos sociais na vida das mulheres trabalhadoras. *Revista Inovação Social*, v. 2, n. 3, set./dez. 2020.

SOARES, M. O terror da “Reforma” Trabalhista – 3 anos depois. *Outras Palavras*, 2020. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/o-terror-da-reforma-trabalhista-3-anos-depois/>. Acesso em: 15 abr. 2022.

STORTE, T. V. B. *A Reforma Trabalhista e os Direitos das Mulheres*. Orientadora: Professora Doutora Carla Apolinario de Castro. 2018. 52 p. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito do Instituto de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito. Volta Redonda. 2018.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

VIDAL, Nayanna de Lucena; SILVA, Emily Gabrielle Oliveira da. Impactos da Reforma Trabalhista brasileira sobre o trabalho das mulheres. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 12, n. 48, p. 75-82, jan./mar. 2023.
