

# DIREITO DAS MULHERES SOB UMA PERSPECTIVA HISTÓRICO-JURÍDICA

Lara Auana Gonçalves da Silva<sup>1</sup>

Clarissa Chagas Sanches Monassa<sup>2</sup>

Artigo Científico<sup>3</sup>

## RESUMO

O Direito das mulheres vem, nas últimas décadas, conquistando mais espaço e efetivação na sociedade brasileira. No entanto, ainda são muitas as inseguranças e dificuldades enfrentadas pelas mulheres em diversos âmbitos, que podem comprometer a integridade física, psíquica, a inserção e a igualdade de oportunidades. O objetivo deste trabalho é estudar os principais desafios para a efetivação dos direitos das mulheres no Brasil, a partir de uma perspectiva histórico-jurídica. Os objetivos específicos são: analisar o contexto histórico do direito das mulheres; verificar o referencial legislativo e jurisprudencial do direito das mulheres e; compreender o direito das mulheres no Brasil na atualidade. A metodologia empregada nesse estudo é a histórico-evolutiva e as técnicas científicas são a coleta de dados bibliográfica, documental e via internet. A busca foi feita nas bases de dados *Scientific Eletronic Library Online* (SciELO), com técnicas qualitativas e quantitativas na coleta de dados, para compreender os conceitos e percursos históricos acerca da garantia dos direitos das mulheres no Brasil ao longo dos tempos. Verifica-se que o direito das mulheres enfrenta diversos desafios e dificuldades na realidade brasileira, que comprometem a segurança jurídica de tais direitos. É necessário garantir condições para uma maior eficácia das leis voltadas aos direitos e proteções garantidos às mulheres, de forma a garantir maior segurança e igualdade.

**Palavras-chave:** Direito das Mulheres. Perspectiva Histórico-jurídica. Efetivação de Direitos. Eficácia.

## Sumário:

INTRODUÇÃO, 2 REFERENCIAL HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DAS MULHERES NO OCIDENTE, 3 REFERENCIAL TEÓRICO-LEGISLATIVO DO DIREITO DAS MULHERES NO BRASIL, 4 DIREITO DAS MULHERES NA ATUALIDADE:

---

1Aluna do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM.

2Professora Ms. do Curso de Direito da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM.

3Trabalho de Conclusão de Curso em Direito apresentado à Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Mantenedora do Centro universitário Eurípides de Marília, para obtenção do grau de bacharel em Direito.

## PERSPECTIVA JURISPRUDENCIAL E SEUS AVANÇOS NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS, CONCLUSÃO, REFERÊNCIAS.

### INTRODUÇÃO

A cultura de relacionar a mulher à casa, ao marido, aos filhos e às tarefas domésticas está associada a uma cultura patriarcal dos primórdios das civilizações. Essa desigualdade ao olhar para a mulher, que há pouco tempo necessitava da autorização do marido para votar, acabou por limitar seu acesso à educação, saúde, trabalho, participação política e economia durante muitos séculos.

O direito não é pronto e tampouco dado, ele é um conjunto de mudanças, de processos, um movimento que vai se aprimorando e se adequando tempo a tempo, embora muitas vezes demore a alcançar as mudanças sociais. Os direitos das mulheres não são antigos, quando se olha para a história do ocidente, observa-se que são conquistas com menos de dois séculos. Entretanto, a desigualdade de gênero ainda está presente em todos os países, mesmo com muitas convenções, esforços e normas internacionais do direito das mulheres que buscam a igualdade de direitos, oportunidades e segurança da mulher.

Foram concretizados para as mulheres o direito de estudar, de votar, entre outros, mas duas leis recentes são significativas, a Lei nº 11.340/2016 (Lei Maria da Penha), que prevê a violência doméstica, e a Lei nº 13.718 (BRASIL, 2018), que dispõe sobre a importunação sexual, que precisa ser culturalmente introduzida na sociedade. No entanto, os casos de violência doméstica, abuso sexual, feminicídio e violação dos direitos das mulheres continuam alarmantes e aumentando significativamente.

As estatísticas demonstraram grande necessidade de novas políticas e ações para mudar esses quadros, garantindo maior proteção do Poder Público, pois as ações atuais se mostram ineficientes e insuficientes, gerando uma ineficácia social das leis que garantem os direitos das mulheres. Os dados ainda apontaram que a taxa de feminicídio no Brasil é a quinta maior do mundo, bem como os casos de abuso sexual são preocupantes (GUEDES, 2019).

Essa pesquisa observou a conjuntura histórica da normatização dos direitos das mulheres, bem como a eficácia dessas leis na contemporaneidade. Dessa forma, os estudos propostos dispõem de relevância na área do Direito, tanto para estudantes e profissionais, bem como para a comunidade científica de maneira geral e toda a sociedade, reunindo conhecimentos importantes e embasados que podem auxiliar na compreensão da temática proposta.

O objetivo do trabalho é estudar os principais desafios para a efetivação dos direitos das mulheres no Brasil. Os objetivos específicos são: analisar o contexto histórico do direito das mulheres; verificar o referencial legislativo e jurisprudencial do direito das mulheres e; compreender o direito das mulheres no Brasil na atualidade.

A metodologia empregada nesse estudo é a histórico-evolutiva, sendo as técnicas científicas a coleta de dados bibliográfica, documental e via internet. A busca foi feita na biblioteca *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), com técnicas qualitativas e quantitativas na coleta de dados, filtrando artigos que fossem disponibilizados na íntegra, em português, entre os anos de 2015-2020 ou que fossem relevantes para a temática, para assim compreender os conceitos e percursos históricos acerca da garantia dos direitos das mulheres no Brasil ao longo dos tempos.

Dessa forma, os itens do desenvolvimento foram elaborados seguindo a sequência dos objetivos, abordando no item inicial sobre o contexto e percurso histórico das conquistas do direito das mulheres, com posterior análise do referencial legislativo e jurisprudencial do direito das mulheres. O último item trata sobre os desafios que o direito das mulheres vem enfrentando na realidade atual brasileira.

## **2 REFERENCIAL HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DO DIREITO DAS MULHERES NO OCIDENTE**

A França moderna (séc. XVIII) guarda, em suas memórias e registros, importantes feitos para os direitos das mulheres, influenciando outras nações a fazerem algum tipo de reforma em sua sociedade como, por exemplo, no Reino Unido. Em 1792, ocorreram reivindicações de mulheres em todo o Reino, principalmente em Londres, capital do império, exigindo seus direitos de votar (ARAÚJO; FACCHINI, 2018).

Conforme Araújo e Facchini (2018), a intelectual Mary Wollstonecraft, neste período, publicou na Inglaterra as primeiras obras que discutiam acerca dos direitos das mulheres e da filosofia feminista. Sua obra, *A Vindication of the Rights of Woman: with Strictures on Political and Moral Subjects*<sup>4</sup> de 1792, buscou argumentar sobre os direitos das mulheres, principalmente suas formações. Assim, defendia uma educação que desenvolva seus potenciais

---

<sup>4</sup>Tradução livre do título da Obra: Uma Reivindicação pelos Direitos da Mulher.

e não apenas serem moldadas por padrões sociais que deixam as mulheres em segundo plano ou em plano algum (sem direito a nada, além de reproduzir e cuidar do lar), entre outros tópicos.

Ao se tratar de história do Brasil, Araújo e Facchini (2018) salientam que, no século XIX, o país teve dois pontos que marcaram e foram iniciadores desses movimentos, proclamando os direitos das mulheres. Conforme os autores, em 1827, no período do império brasileiro, foi aprovada uma das primeiras leis para as mulheres. Nesse momento, as mulheres haviam conquistado o direito de estudar, de irem para a escola se qualificar, porém, o império ainda vetava o direito de ingressarem em faculdades ou quaisquer outras formações avançadas.

Os processos ocorridos na França e na Inglaterra influenciaram muitos outros países a mudarem, tanto por pressão popular quanto por iniciativa própria. No Brasil imperial, em 1832, uma mulher começou a mudar e movimentar as demandas políticas das mulheres. Nísia Floresta reclamou, de acordo com BÁCENA (2019), melhores educações para mulheres e oportunidades de ascensões sociais na sociedade brasileira. Nesse período, escreveu o primeiro livro brasileiro que tratava sobre os direitos das mulheres, intitulado em *Direitos das mulheres e injustiça dos homens* (1832), traduzindo o livro de Mary Wollstonecraft, passando então a ser vista como a primeira feminista da América Latina.

Já em 1857, nos Estados Unidos, ocorre um fato histórico importante e impactante para o país e o mundo. Neste ano, mais de cem mulheres trabalhadoras morreram incendiadas enquanto reivindicavam seus direitos à licença maternidade e redução de suas jornadas de trabalho, de quatorze horas para dez horas. As operárias foram mortas por uma ação de policiais enquanto protestavam, no dia 8 de março, que posteriormente veio a ficar conhecido como o “Dia Internacional da Mulher” (BÁCENA, 2019).

Essa tragédia trouxe mais mudanças e reivindicações para o Brasil imperial, principalmente depois dessas discussões sobre os direitos das mulheres. Em 1879, as mulheres ganharam o direito de ir à faculdade e poder se formar em um ensino superior. No entanto, as mulheres que seguiam esse caminho de estudo e faculdades não eram bem-vistas na sociedade brasileira. Além disso, mesmo com todas as reivindicações para votar, foi na Nova Zelândia que as mulheres tiveram, enfim, seus primeiros direitos de votar em 1893, sendo a conquista desse sufrágio liderada por Kate Sheppard neste país (PIMENTEL, 2019).

O século XX acelerou, por diversos motivos, as transformações e mudanças para as mulheres, que foram ganhando mais força. Vale destacar alguns pontos no Brasil República, na segunda década, no qual a Caixa Econômica Federal libera mulheres casadas a terem contas, mas ainda necessitaria aval de seus maridos. Foi na pessoa de Leolinda Daltro, fundadora do

Partido Republicano Feminino em 1910, que liderou, no ano de 1917, a primeira passeata que reclamava o direito de votar das mulheres no Brasil (BARBOZA; DEMÉTRIO, 2019).

Segundo Pimentel (2019), no Brasil, as mulheres conquistaram o direito de votar apenas em 1932, com o Decreto n.º 21.076 (BRASIL, 1932). Em 1891, o país já tinha presenciado manifestações e uma carta de reivindicações para serem inclusas na Constituição Brasileira daquele ano. Entretanto, com o surgimento de Berth Lutz, advogada e bióloga, o movimento do sufrágio feminino ganha força. Ela funda em 1922, conforme Gomes (2016), a “Federação Brasileira para o Progresso da Mulher”, com o apoio da líder americana Carrie Catt, da International Woman Suffrage Alliance (IWSA).

Vale destacar que essas mulheres eram minorias nesses movimentos em seus países, muitas vezes formadas e com alguma profissão, pois a maioria das mulheres era analfabeta. O governo de Getúlio Vargas foi responsável pelo decreto de 1932 e sua ratificação em 1934. Outro fator importante é que, em menos de cinco anos do sufrágio das mulheres no Brasil, já se tinham mulheres no congresso, como prefeitas e vereadoras (BARBOZA; DEMÉTRIO, 2019). Isto é, cargos que não podiam investir até o sufrágio e a partir de então poderiam até trabalhar em cargos de governos.

Nesse período, foram conquistados direitos trabalhistas e de maternidade, entre outros que não haviam antes no país, nem na colônia e tampouco no império. No entanto, foi apenas na Constituição de 1988 que tais matérias passaram a mudar mais substancialmente para as mulheres no Brasil (LOPES, 2006).

Embora alguns direitos das mulheres tenham sido conquistados ao longo da história, como por exemplo o direito estudar, votar, ainda há algumas leis, a exemplo da Lei nº 11.340/2016 (BRASIL, 2016), conhecida como Lei Maria da Penha e a Lei nº 13.718/2018 (BRASIL, 2018), que dispõe sobre a importunação sexual, que precisam ser culturalmente introduzidas na sociedade.

### **3 REFERENCIAL TEÓRICO-LEGISLATIVO DO DIREITO DAS MULHERES NO BRASIL**

O princípio constitucional da igualdade entre os gêneros é garantido através do Art. 5º da Constituição Federal de 1988 (CF/88), no qual prevê que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, entre outros, garantindo que não haja nenhum tratamento sem isonomia.

Desta maneira, a partir da Constituição Federal de 1988, foi assumido o compromisso de garantir a igualdade material entre os gêneros, não somente na forma da lei (BRASIL, 1988).

A CF/88 é um marco histórico importante para os direitos e garantias fundamentais no Brasil, especialmente para a igualdade de gênero e Direitos Humanos das mulheres, com auxílio da mobilização e reivindicações de diversas mulheres. Desde então, a efetivação desses direitos vem tendo avanços e retrocessos. Muitos direitos, embora formais, ainda não são concretos e palpáveis por muitas mulheres.

A Constituição Federal institui, em seu Art. 5º, que “homens e mulheres têm iguais direitos e deveres sob os termos desta Constituição” (BRASIL, 1988). Com esse mandamento, pela primeira vez, as mulheres poderiam ser beneficiadas por uma reforma agrária no país, tendo os mesmos direitos em segurança social. A Constituição ainda consagrou proteções no mercado de trabalho, com incentivos específicos e previstos em lei, que buscou estabelecer 120 dias de licença maternidade (ONU, 2018). A partir de 1988, com a promulgação da Constituição, foram estabelecidas diversas garantias individuais que atingem a própria relação de trabalho.

Vale destacar alguns pontos importantes dos direitos das mulheres no Brasil. A constituição de 1946 veio a consolidar e vetou quaisquer distinções salariais por idade, etnia, nacionalidade, gênero e ou estado civil. Reiterando, assim, valores, deveres e direitos internacionais que também já ressaltavam essa necessidade (ALVES; FARIAS, 2020).

As mulheres, a nível trabalhista, eram pessoas sem direitos até a criação da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 e com a Lei nº 4.121, de 1962. Esse conhecido como Estatuto da Mulher Casada, instituiu que “não havia mais obrigatoriedade de a mulher ter autorização do marido para trabalhar, bem como receber heranças e comprar imóveis” (SILVA, 2019, p. 03). Porém, na Constituição Federal, um dos seus principais pontos é partir do entendimento da dignidade humana, vedando, assim, a diferenciação entre pessoas de gêneros diferentes.

A Constituição Federal, entre outros fatores, buscou assegurar as proteções relativas aos trabalhos para as mulheres. Conforme Silva (2019, p. 03), os esforços tinham “objetivos específicos como a proibição de diferenças salariais por motivo de sexo, idade ou estado civil e ainda concede licença à gestante a serem gozadas por 120 dias após o parto sem o prejuízo da sua respectiva remuneração”.

Ressalta-se que o artigo 372 da CLT trata especificamente das normas especiais de tutela do trabalho da mulher. Assim, foram instituídas normas para assegurar o livre acesso da mulher ao mercado de trabalho, com a devida tutela jurídica e vedações (BRASIL, 1943).

Dentre as vedações estão, entre outros aspectos, ter diferenciação de gênero sexual, etnia ou idade, seja na remuneração e até mesmo solicitar documento que atestam gravidez na hora de admitir uma possível colaboradora. Alguns autores ressaltam que a nova reforma da CLT atingiu em cheio as proteções trabalhistas das mulheres (ALVES; FARIAS, 2020).

Cortês e Rodrigues (2006, p. 37) definem acerca dos direitos assegurados para as mulheres, em seu livro intitulado *Os Direitos das Mulheres na Legislação Brasileira Pós-constituente*, que a CF/88 é um “marco, pela consideração de homens e mulheres iguais em direitos e obrigações (artigo 5º, inciso I). A Constituição acolheu a ampla maioria das demandas dos movimentos de mulheres e é uma das mais avançadas”, à níveis internacionais.

Desta maneira, o trabalho é pensado como um direito no seio social e é consolidado a partir do artigo 6º (CF, 1988). A CLT de 1943 (artigo 5º) também consagra o mandamento da CF/88, vetando distinções salariais e de “critérios discriminatórios de admissão por motivos de sexo, cor, idade ou estado civil”. Cortês e Rodrigues (2006, p. 37) pontuam, a seguir, algumas mudanças importantes na relação de trabalho das mulheres, práticas e legislações:

A CF/88 proibiu a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX e CLT/1943, art. 5º). Devido à grande discriminação e abusos cometidos contra as mulheres no mercado de trabalho, Legislação posterior proibiu a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (BRASIL, 1995).

Em seguida, conforme ainda a autora supracitada, a partir da Lei 9.799 (CLT, 1999), o país legislativamente sancionou textos que pensavam e afirmavam acerca dos acessos das mulheres nos mais diversos mercados de trabalho. A importância disso, conforme a autora, – entre outros – se demonstra em retirar da CLT, o termo “aborto criminoso” (Lei 8.921/1994). Esse termo fazia “referência a redução dos dias de férias, motivada pelo licenciamento compulsório da trabalhadora, por motivo de aborto (artigo 131, II)” (CORTÊS; RODRIGUES, 2006, p. 36).

Porém, essa pesquisadora ainda ressalta que, na Seção V – Da Proteção à Maternidade, ainda consta a expressão “aborto não criminoso” (artigo 395) quando se refere ao repouso remunerado e ao direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento” (CORTÊS; RODRIGUES, 2006, p. 36).

A CLT de 1943 trouxe bases e direitos para os trabalhadores brasileiros, “na qual reforçou e reafirmou com clareza a proteção ao trabalho da mulher, trazendo normas que

buscaram amparar as empregadas de forma a contemplar e abranger sua segurança e saúde no ambiente laboral”. Assim como a CF/88 trouxe também mudanças e avanços para o país e para o direito das mulheres (SILVA, 2019, p. 07).

A Lei 13.467/17 revogou disposições e certas normas que atingem as proteções trabalhistas das mulheres. Foram mudanças importantes ao longo dessas décadas para as mulheres, a respeito da jornada de trabalho, salubridades dos ambientes laborais, pausas e intervalos, entre outros pontos, apesar de ainda faltarem avanços (ALVES; FARIAS, 2020).

Uma das prerrogativas que a reforma trabalhista anulou foi o artigo 384 (CLT, 1943), esse versava acerca da pausa de 15 minutos que as mulheres podiam usar antes que quaisquer jornadas extraordinárias. Desta forma, essa Lei obrigava que os empregadores concedessem essa pausa, antes de começar a hora extra de trabalho.

O artigo 384 da CLT traz mudanças importantes sobre a jornada de trabalho da mulher: “em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.” Segundo Silva (2019), essa pausa de 15 minutos tinha como objetivos específicos a integridade da mulher trabalhadora e sua saúde. Isto é, o intuito maior era, entre outros, trazer bem-estar e cuidado à saúde da mulher.

Silva (2019, p. 08) destaca que essa norma foi alvo de diversas jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho entre 2014 e 2015, “sob o argumento de que estava sendo violado o princípio da isonomia, pacificando, no entanto, que era constitucional tal intervalo, sob o argumento da recepção pela CF/88”. Entretanto, destaca-se que no período de governança do ex. presidente Michel Temer, a reforma trabalhista foi apresentada e rapidamente transformada e encaminhada como Projeto de Lei, apreciado urgentemente no congresso brasileiro.

Sobre esse Projeto de Lei, Silva (2019, p. 1) informa que, “o caráter de urgência foi justificado como um anseio de atualização de leis tendo em vista o longo decurso temporal, como também a necessidade de atender a setores da economia e tecnologia”, entre outros. Com isso:

O projeto foi aprovado na Câmara dos deputados em 26 de abril de 2017 por 296 votos favoráveis e 177 votos contrários. No Senado foi aprovado em 11 de julho de 2017 e venceu com 50 votos favoráveis à reforma. Foi sancionada, no entanto, pelo Presidente Michel Temer no dia 13 de julho sem vetos e passou a vigorar no País a partir de 11 de novembro do mesmo ano. A reforma trabalhista, trouxe consigo diversas modificações como trabalho parcial, trabalho intermitente, terceirização, tempo na empresa, sobre plano de cargos



e salários, sobre jornada de trabalho, home office, férias, descanso, demissão, gravidez e etc (SILVA, 2019, p. 01).

Dessa forma, após maioria dos votos na Câmara em abril de 2017 e no Senado em 11 de julho do mesmo ano, a reforma trabalhista foi sancionada pelo então presidente Temer, com vigor a partir de 11 de novembro de 2017. Com isso, foram introduzidas diversas alterações nas relações trabalhistas, focando a terceirização e a “livre negociação” do empregado com o empregador, trazendo verdadeiros retrocessos no cenário do trabalho.

Anterior à reforma trabalhista de 2017, as mulheres eram afastadas de seus ambientes de trabalhos decorrente da gestação ou lactação. Principalmente quando o trabalho fosse caracterizado como insalubre, assim, esse artigo também contemplava não apenas a integridade clínica da mulher, mas do próprio bebê (BRASIL, 2017).

Porém, esse artigo não priorizava apenas afastar mulheres grávidas/lactantes por causa de seus trabalhos caracterizados como insalubres, indo além, o afastamento ocorria para qualquer mulher logo depois que ela comunicasse ao seu patrão ou patroa, sem a necessidade de ser também insalubre. Silva (2019, p. 8) afirma que “tal artigo visava não só proteger a saúde da mulher, mas proteção a integridade física do feto em desenvolvimento”. Esse autor completa essa sua linha de raciocínio:

As diretrizes pré-reforma trabalhista convergiam necessariamente para a integral proteção à saúde da mulher, e conseqüentemente a preservação da saúde e vida do bebê, no que tange as normas de proibição do trabalho insalubre para grávidas e lactantes, tendo em vista que a exposição de substâncias da mulher no período de gestação e amamentação tem consequência direta e influi na saúde e desenvolvimento do feto e bebê. (SILVA, 2019, p. 01)

O artigo 189 da CLT define em seu texto as fronteiras do que seria “atividade insalubre”. São “atividades ou operações insalubres, aquelas que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde”, mas que sejam ou estejam “acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos” (SILVA, 2019, p. 08; BRASIL, 1943).

Antes da Reforma de 2017, as mulheres eram vetadas quanto gestantes/lactantes em quaisquer ambientes trabalhistas, independente da salubridade. A Lei nº 13.167/17 vem a modificar esses pontos, no Art. 394-A da CLT, “subordinando apenas o afastamento imediato da mulher grávida ou que estava em período de amamentação das atividades insalubres em grau máximo” (SILVA, 2019, p. 08).

Desta forma, indo na contramão dos direitos já conquistados, as mudanças da CLT em 2017 permitem que as mulheres gestantes/lactantes continuem em suas jornadas de trabalho, principalmente se esses espaços forem de nível médio a mínimo de insalubridade. Porém, fica a critério do médico de confiança da mulher indicar o afastamento do trabalho ou não, a depender se identificar risco à gestante ou lactante (ALVES; FARIAS, 2020). De acordo ao que institui o Art. 394-A., “sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de” (BRASIL, 2017, p. 1), como instituído a seguir:

- I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- 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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Dentre as mudanças que podem ser destacadas com a Lei, está o intervalo por entre jornadas ou intrajornadas de trabalho. O intervalo intrajornada é descrito no Art. 396 (CLT, 2017), definido como momento em que a funcionária usufrui de dois intervalos de 30 minutos cada um, com o objetivo de amamentar, podendo se estender até os 6 meses do bebê. Esse tempo concedido pode ter um aumento, porém requer um comprovante e autorização.

Essa regra é prevista mesmo antes da mudança de 2017, tendo uma manutenção desse ponto com a reforma, entretanto, as modificações foram voltadas às concessões. Com isso, é preciso agora que as mulheres façam acordos individuais com seus patrões, assim, fica a critério da melhor decisão para ambos (mulher e empregador) (ALVES; FARIAS, 2020).

#### **4 DIREITO DAS MULHERES NA ATUALIDADE: PERSPECTIVA JURISPRUDENCIAL E SEUS AVANÇOS NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS**

Para aprofundar o debate sobre o direito das mulheres em uma perspectiva jurisprudencial, logo a seguir serão dispostos dois casos julgados, que fortalecem a reflexão:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE HORAS EXTRAORDINÁRIAS. INTERVALO INTRAJORNADA. ARTIGO 384 DA CLT. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER. PROVIMENTO. Por disciplina judiciária, curvo-me ao entendimento do Tribunal Pleno desta Corte

que, reconhecendo a constitucionalidade do artigo 384 da CLT de que trata do intervalo de 15 minutos garantido às mulheres trabalhadoras antes da prestação de horas extraordinárias, considerou que a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade entre homens e mulheres contido no artigo 5º, I, da Constituição Federal. Desse modo, não sendo concedido o referido intervalo, são devidas horas extraordinárias a ele pertinentes. Precedentes desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, 2015)

Reconhecendo esse julgado de 2015, portanto, o direito ao intervalo de 15 minutos antes de cumprir a hora extra das mulheres trabalhadoras. O segundo caso julgado ocorreu também em 2015, demonstrando que esse conflito era solicitado e previsto na jurisprudência brasileira. Conforme a citação a seguir:

ARTIGO 384 DA CLT. INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA MULHERES ANTES DO LABOR EM SOBREJORNADA NÃO GOZADO. PAGAMENTO COMO HORAS EXTRAS. ARTIGO 71, § 4º, DA CLT. Esta Corte possui entendimento pacificado de que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, conforme sedimentado no julgamento do Processo nº TST-IIN-RR- 1.540/2005-046,12-00.5, ocorrido na sessão do Tribunal Pleno em 17/11/2008. Homens e mulheres, embora iguais em direitos e obrigações, diferenciam-se em alguns pontos, a exemplo do aspecto fisiológico, merecendo, assim, a mulher um tratamento distinto quando o trabalho lhe exige um desgaste físico maior, como nas ocasiões em que presta horas extras, motivo por que são devidas como extras as horas decorrentes da não concessão do intervalo previsto no artigo 384 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, 2015).

Dessa forma, de acordo a esse entendimento, se o patrão não seguisse tais pontos legais, era coagido a pagar judicialmente a indenização às empregadas de cada pausa de hora extra não cumprida. Silva (2019) destaca que essa lei existia por outro ponto importante a ser destacado, conforme a autora, essa pausa de 15 minutos fazia referência (inicialmente) às autorizações que as mulheres precisavam de seus maridos. Autorização essa que permitia ou não continuar trabalhando após o horário de trabalho e realizar a hora extra.

Sendo assim, diversas mudanças tanto positivas quanto negativas surgiram das reformas definidas em 2017, alguns pontos, por mais que pareçam mudanças acompanhadas de avanço, não representam avanços na prática. Um dos pontos que mais levou a críticas por muitos estudiosos e, principalmente, pelas mulheres, se refere a Lei nº 13.467/17, que versa sobre os intervalos intrajornadas (ALVES; FARIAS, 2020; BRASIL, 2017).

Em parte, as mulheres tiveram um grande direito modificado neste caso, apesar de ser ainda obrigatório fornecer esses intervalos a lactantes e ou adotantes (até os 6 meses de idade). Ou seja, intervalos intrajornadas de 30 minutos remunerados são direito das mulheres e dever

do empregador, porém, a nova reforma trabalhista deixa claro que agora não é ‘automático’, deve ser feito a partir de acordos entre a funcionária e o patrão (ALVES; FARIAS, 2020). O que permite, na prática, que esse intervalo não ocorra, se assim for pactuado entre empregador e empregada.

É possível sinalizar vários pontos legislativos trazidos a partir da reforma de 2017, principalmente acerca das normas de proteções às mulheres na relação de trabalho. Vale antecipar que uma das primeiras reformas foi a anulação do Art. 384, previsto na CLT desde 1943, extinguindo em 2017 os direitos que as mulheres tinham de pausar 15 minutos entre o fim de suas horas de trabalho e o início de suas horas extras, não podendo mais usufruir desse direito. Isso levou a comunidade acadêmica, tribunais e juristas questionarem os aspectos positivos e negativos da revogação deste artigo da CLT (MOREIRA, 2016).

No fim de 2017, foi criada a MP 808/17, com o intuito de corrigir alguns trechos irregulares que a reforma trabalhista trouxe consigo. Um dos pontos que houve mudanças gerais foi acerca das gestantes em trabalho em espaços insalubres. A MP 808/17 é definida como a ‘reforma da reforma’, conforme Silva (2019, p. 09), “trouxe consigo inúmeras mudanças em relação as regras direcionadas não só as gestantes, como também os trabalhadores autônomos, ao trabalho intermitente, a jornada 16×32 e aos danos morais”.

A Lei nº 13.467 permitia que as mulheres gestantes ou lactantes trabalhassem em locais insalubres de porte médio ou mínimo, mas com a licença de atestado médico. A MP 808/17, depois de grandes debates em vários setores, anulou a Lei, tornando proibido e ainda instituiu que a mulher pode se afastar na sua gestação, independentemente do nível de insalubridade (BRASIL, 2017).

De acordo com Silva (2019, p. 08), “não mais condicionando a empregada à exposição de agentes químicos e físicos insalubres, colocando em risco à saúde da mulher e da criança”, isso pode ser percebido no artigo 394-A, a seguir, redigido na Medida Provisória nº 808, de 2017:

A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade. – 1º (VETADO) – 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017) – 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema

privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017).

Como destacado, essas mudanças ‘pós-reforma trabalhista’, no tocante a nova regra, obrigam a funcionária a ‘licenciar-se’ de suas funções laboriosas, independente de qual seja a atividade, ambiente insalubre ou operação. No entanto, não poderá receber adicional de insalubridade, por não ser mais exposta. Ficou possibilitado que a mulher em sua gestação, mediante atestado médico, possa trabalhar em locais de mínima ou média insalubridade.

Porém, no caso de mulheres lactantes, poderão se afastar das atividades a partir de atestado de saúde emitido por um médico. Não precisa que seja analisado o ambiente de trabalho ou ter autorizações que atestem o local de trabalho, de forma a garantir a proteção da saúde das mulheres (AGÊNCIA SENADO, 2018).

A MP foi reeditada pelo ex presidente M. Temer, em conjunto com o Senado, com intenção de fazer a correção da ‘reforma trabalhista’ de 2017, com diversas emendas. Contudo, conforme a Constituição Federal de 1988 (Art. 64, na § 4º), existe um prazo de 60 dias de validade de uma MP, porém, podendo ser prorrogado pela mesma quantidade de dias (AGÊNCIA SENADO, 2018).

Como passaram-se 120 dias da MP 808/17 e ela não se tornou lei, as normas caducaram. Assim, houve sua anulação, o que tornou a voltar em vigor a Lei nº 13.467/17. Com a vigência dessa lei, as mulheres gestantes que trabalham em algum grau de insalubridade (mínima ou média, neste caso), apenas serão afastadas por via de atestado médico. Só com um atestado de saúde podem pausar de seus trabalhos, sem que isso afete suas remunerações. Silva (2019, p. 10) informa que, “a MP 808/2017 não contemplou nenhuma alteração referente a revogação do Art. 384 da CLT e sobre as regras que versam sobre o intervalo intrajornada concedido as mulheres gestantes”.

Ressalta-se, por conseguinte, que os casos de violência doméstica, abuso sexual, feminicídio e violação dos direitos das mulheres continuam alarmantes e aumentando significativamente (GUEDES, 2019). As estatísticas evidenciam que se faz necessário maior tutela e proteção do Poder Público, pois as ações atuais se mostram ineficientes e insuficientes, revelando a ineficácia social das leis que garantem os direitos das mulheres.

Como destaca Guedes (2019), a partir dessa ineficácia social, a sensação causada nos cidadãos e, principalmente, nas mulheres, é de que a tutela normativa é apenas simbólica, da qual se concretizou apenas por pressões e reivindicações. Como uma resposta às repercussões sociais com aparência de efetividade, sem atingir de fato a realidade.

Além das desigualdades no trabalho e nas relações, o Poder Público também não oferece as condições necessárias para que uma mulher, em situação de violência, seja inserida em programas de acolhimento da vítima e seus filhos, com atendimento multidisciplinar com psicólogos, assistentes sociais ou colocadas no mercado de trabalho para assim estabelecer sua independência (GUEDES, 2019).

Guedes (2019) aponta que a questão cultural de tratar a mulher como inferior é um ponto que precisa ter uma profunda e urgente mudança, para assim conquistar a luta pelo respeito, pela inclusão e pela igualdade. Desta forma, é fundamental um engajamento social, das instituições e das respostas do Poder Público para que as Leis sejam garantidas de forma eficaz.

## **CONCLUSÃO**

A partir da pesquisa, foi possível verificar que o direito das mulheres vem, há poucas décadas, sendo finalmente reconhecido e ampliado, contribuindo para uma reparação do atraso do reconhecimento de tais garantias. A partir de pressões das trabalhadoras, sindicatos, entidades e sociedades em geral, a introdução de tais direitos foram e são cada vez mais necessários, de forma a buscar a igualdade e a dignidade das mulheres.

Apesar de muitos direitos terem sido conquistados ao longo dos anos e, principalmente, com a Constituição de 1988, foi possível analisar que são diversos os desafios que o direito das mulheres enfrenta na realidade brasileira, como a própria cultura, a falta de divulgação e introdução de Leis. Além disso, os retrocessos legislativos pautados em interesses políticos, como a Reforma Trabalhista, representada pela Lei nº 13.467/17, aparentam trazer avanços, mas na realidade retiram diversos direitos conquistados recentemente, através de um longo processo de busca por essas garantias.

Apesar de o direito e inclusão igual das mulheres serem instituídos na Constituição Federal e Leis Complementares, ainda há uma insegurança nas mulheres sobre essa tutela normativa, já que muitas vezes enfrentam dificuldades e repressões no exercício de tais direitos. Alguns autores defendem que tal tutela normativa é simbólica, não atingindo a realidade.

Com isso, fica evidenciado que se faz necessário garantir maior proteção e eficácia do direito das mulheres, fornecendo as condições necessárias para que sua segurança, dignidade, inclusão e independência sejam garantidos. Buscando, portanto, uma mudança cultural que possibilite mudanças comportamentais na sociedade e enseje inovações legislativas que tragam, de fato, uma igualdade e direitos individuais, trabalhistas e sociais.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; FACCHINI, Regina. Mulheres e Direitos Humanos no Brasil: avanços e desafios. **Jornal da UNICAMP**, Campinas, mar. 2018. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/artigos/direitos-humanos/mulheres-e-direitos-humanos-no-brasil-avancos-e-desafios>. Acesso em: 25 ago. de 2021.

BÁCENA, Alícia. Reconhecer os direitos das mulheres é essencial para o desenvolvimento inclusivo e sustentável. **CEPAL**, mar. 2019. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/artigo-reconhecer-os-direitos-das-mulheres-essencial-para-o-desenvolvimento-inclusivo-e-sustentavel/> Acesso em: 25 de ago. de 2021.

BARBOZA, Estefânia; DEMÉTRIO, André. Quando o gênero bate à porta do STF: a busca por um constitucionalismo feminista. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 15, n. 3, p. 2-34. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201930>. Acesso em: 25 de ago. de 2021.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 25 de ago. de 2021.

BRASIL. **Decreto nº 21.076**, de 24 de fevereiro de 1932. Decreta o Código Eleitoral. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=21076&ano=1932&ato=7540zZE5UMBpXTb04>. Acesso em: 25 out. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). Aprova a consolidação das leis do trabalho. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 25 de ago. de 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.340**, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm). Acesso em: 25 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 25 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.718**, de 24 de setembro de 2018. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornar pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelecer causas de aumento de pena para esses crimes e definir como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo; e revoga dispositivo do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13718.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13718.htm). Acesso em: 25 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 4.121**, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/14121.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14121.htm). Acesso em: 25 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.921**, de 25 de julho de 1994. Dá nova redação ao inciso II do art. 131 da Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8921.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8921.htm). Acesso em: 25 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.799**, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado do trabalho e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19799.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19799.htm). Acesso em: 26 out. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808**, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm). Acesso em: 25 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 2683320125090010**. Relator: Renato de Lacerda Paiva. Brasília, 05 jun. 2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/195427831/recurso-de-revista-rr-2683320125090010/inteiro-teor-195427850>. Acesso em: 26 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 73700-68.2009.5.02.0048**. Relator: Augusto Caputo Bastos. Brasília, 19 de agosto de 2016. Disponível em:



<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/375405771/recurso-de-revista-rr-737006820095020048>. Acesso em: 26 out. 2021.

GOMES, Juliana Cesario Alvim. O Supremo Tribunal Federal em uma perspectiva de gênero: mérito, acesso, representatividade e discurso. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 15, p. 652-676, ago. 2016. Disponível em: [file:///C:/Users/User/Downloads/25237-80897-3-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/25237-80897-3-PB%20(1).pdf). Acesso em: 25 de ago. de 2021.

GUEDES, Alessandra. Direitos das Mulheres e a Eficácia Social das Leis. In: **OAB Marília**, Marília, 03 abr. 2019. Disponível em: <https://www.oabsp.org.br/subs/marilia/artigos/direitos-das-mulheres-e-a-eficacia-social-das-leis>. Acesso em: 25 de ago. de 2021.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Revista Cadernos Pagu**, Florianópolis, v. 26, p. 405-430, jan./jun. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016>. Acesso em: 25 de ago. de 2021.

MOREIRA, Laís de Araújo. Direito e gênero: a contribuição feminista para a formação política das mulheres no processo de (re)democratização brasileiro. **Gênero & Direito**, João Pessoa, v. 5, n. 1, p. 217-155, 2016. Disponível em: <https://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/handle/bdtse/4592>. Acesso em: 26 out. 2021.

ONU MULHERES BRASIL. **ONU Brasil lança documentos de posição sobre os direitos humanos das mulheres no país**. 13 ago. 2018. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-brasil-lanca-documento-de-posicao-sobre-os-direitos-humanos-das-mulheres-no-pais/>. Acesso em: 26 out. 2021.

PIMENTEL, Silvia. O direito das mulheres. **REVISTA PESQUISA FAPESP**, São Paulo, jul. 2019. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/silvia-pimentel-o-direito-das-mulheres/>. Acesso em: 25 de ago. de 2021.

SILVA, Giovanna Santos da. **Gênero nas relações internacionais: a evolução do tema da violência de gênero contra as mulheres na ONU**. 2021, 27 f. Monografia (Trabalho de Conclusão do Curso de Relações Internacionais) – Universidade Federal de São Paulo, São Paulo.