



CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

CICERO LUCIANO DOS SANTOS MOREIRA

**REFORMA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE SOBRE OS DIREITOS DAS
MULHERES**

Juazeiro do Norte
2019

CICERO LUCIANO DOS SANTOS MOREIRA

**REFORMA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE SOBRE OS DIREITOS DAS
MULHERES**

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para a obtenção do grau de bacharelado em Direito.

Orientadora: Profa. Esp. Karinne Norões Mota

Juazeiro do Norte
2019

CICERO LUCIANO DOS SANTOS MOREIRA

REFORMA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE SOBRE OS DIREITOS DAS MULHERES

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo) apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para a obtenção do grau de bacharelado em Direito.

Orientadora: Profa. Esp. Karinne Norões Motta

Data de aprovação: 06/12/2019

Banca Examinadora

Karinne de Norões Mota

Prof.^a. Karinne Norões Mota
Orientada

Prof. Rawlyson Maciel Mendes
Avaliador

Prof. Christiano Siebra Felício Calou
Avaliador

REFORMA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE SOBRE OS DIREITOS DAS MULHERES

Cicero Luciano dos Santos Moreira¹

Karinne Norões Mota²

RESUMO

O presente estudo foca nos impactos da “Reforma Trabalhista” sobre os direitos da classe trabalhadora, dando uma especial atenção para as mulheres. Trata-se de uma análise da situação em comento que objetiva investigar como as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 refletiram na proteção jurídica laboral da população feminina. Para tanto, a pesquisa orientou-se pelo método de abordagem dedutivo e pelo método de procedimento histórico, bem como se utilizou da pesquisa bibliográfica, efetuada por intermédio da coleta de livros e artigos científicos sobre o assunto trabalhado. O artigo encontra-se dividido em três seções teóricas. Inicialmente, é feito um apanhado histórico da evolução da proteção jurídica do trabalho feminino, verificando-se a lentidão com a qual se deu o reconhecimento dos direitos trabalhistas das mulheres e que a Constituição de 1988 representou uma etapa de avanços nesse cenário. Em seguida, com a discussão de alguns dos principais pontos da Lei nº 13.467/2017, mostra-se que a reforma promoveu uma ampla flexibilização das relações de trabalho, as tornando mais precarizadas. Por fim, analisam-se, especificamente, disposições deste diploma legislativo que se relacionam à situação das mulheres trabalhadoras, constatando-se que, em questões como maternidade, saúde e jornada de trabalho, as mulheres foram especialmente prejudicadas. É possível concluir que a Lei nº 13.467/2017, a partir da flexibilização de garantias trabalhistas, teve o condão de tornar mais precária a proteção e promoção ao trabalho da mulher e aprofundar, dessa forma, mais desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Impactos. Direitos das mulheres.

ABSTRACT

This study focuses on the impacts of the “Labor Reform” on women's rights. This is an analysis of the situation under discussion that aims to investigate how the changes promoted by Law nº 13.467/2017 reflected in the labor legal protection of the female population. To this end, the research was guided by the deductive approach method and the historical procedure method, as well as the use of bibliographic research, carried out through the collection of books and scientific articles on the worked subject. The paper is divided into three theoretical sections. Initially, a historical retomade of the evolution of the legal protection of female labor is made, noting the slow pace with which women's labor rights were recognized and how the 1988 Constitution represented a step forward in this scenario. Then, by discussing some of the main points of Law nº 13.467/2017, it is shown that the reform promoted a broader flexibilization of labor

¹ Discente do Curso de Direito da UNILEÃO. Email: luciano88189216@gmail.com

² Docente do Curso de Direito da UNILEÃO. Email: karinnemota@leaosampaio.edu

relations, making them more precarious. Finally, is made specifically analyze provisions of this legislation that relate to the situation of working women, notin that, in matters such as maternity, health and working hours, women were especially harmed. It can be concluded that Law nº 13.467/2017, from the flexibilization of labor guarantees, was able to make the protection and promotion of women's work more precarious and thus deepen more inequalities between women and men in the labor market.

Keywords: Labor Reform. Impacts. Women's rights.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo analisa os reflexos da Reforma Trabalhista, operacionalizada através da Lei nº 13.467/2017, no âmbito dos direitos das mulheres, buscando compreender com as novas disposições que adentraram para o corpo normativo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como as alterações que foram promovidas impactaram na situação trabalhista dessa parcela da população brasileira.

Nessa linha, em um contexto de mudanças legislativas marcadas pela flexibilização em contratações e condições de trabalho, esta pesquisa questiona: como a Lei nº 13.467/2016 impactou os direitos trabalhistas das mulheres?

Tem-se como objetivo geral, portanto, a análise dos reflexos da reforma trabalhista sobre a condição jurídica das mulheres trabalhadoras. Já como objetivos específicos, busca-se realizar uma retomada história em torno da evolução normativa dos direitos trabalhistas das mulheres; comentar os principais pontos da Lei nº 13.467/2017 e; verificar os dispositivos da citada Lei que mais atingiram as mulheres.

A temática é de fundamental relevância para o debate em torno das alterações recentes que vem ocorrendo no mercado de trabalho contemporâneo, em especial quanto à tendência crescente de desregulamentação do controle estatal sobre as relações trabalhistas e de mitigação de direitos e garantias para atender a esta demanda.

É importante que, dentro desse cenário, se aborde também a situação das mulheres, já que mesmo sendo a maior parte da população brasileira, elas encontram inúmeros obstáculos para acessar empregos formais e estabelecerem carreiras, principalmente relacionados ao machismo e, na maior parte dos casos, ao acúmulo das atividades laborais externas com tarefas domésticas.

Acredita-se, então, que os resultados da pesquisa realizada podem contribuir para o desenvolvimento de mais estudos sobre o tema na comunidade acadêmica,

especialmente tendo em vista de que a reforma trabalhista ainda é recente e seus efeitos só poderão ser mais bem visualizados ao longo dos próximos anos.

Para desenvolver o assunto de forma mais aprofundada, o referencial teórico do trabalho encontra-se organizado em três seções. Na primeira seção, se analisa o desenvolvimento histórico dos direitos trabalhistas das mulheres, tratando de aspectos como a divisão sexual de tarefas, a super exploração vivenciada pela população feminina a partir da Revolução Industrial e a lenta consagração dos direitos trabalhistas das mulheres no ordenamento jurídico brasileiro.

Na segunda seção, são tratadas algumas das principais mudanças que foram promovidas pela Lei nº 13.467/2017, comentando as consequências delas para os direitos dos trabalhadores. Nesta seção, é possível notar que a reforma ocorre em um cenário mais amplo de crise no mercado de trabalho e busca por incrementos à produtividade, mas acaba exigindo que sejam mitigados direitos trabalhistas e precarizadas as condições de trabalho.

Por fim, na terceira seção, foca-se mais especificamente nos novos dispositivos da CLT que mais geraram impactos sobre os direitos das mulheres, tais como a supressão de descansos antes da jornada extraordinária, a modificação das regras sobre o trabalho em ambiente insalubre e os parâmetros estabelecidos para a indenização por dano moral.

2 METODOLOGIA

Quanto à metodologia, emprega-se o método de abordagem dedutivo, pois parte-se da análise geral dos direitos trabalhistas das mulheres para que se possa tratar dos impactos da reforma trabalhista sobre eles. Utiliza-se também do método de procedimento histórico, para a abordagem da evolução dos direitos trabalhistas das mulheres ao longo da história mundial e, especificamente, da brasileira.

Como técnica de pesquisa, fez-se o uso da pesquisa bibliográfica, realizada através de livros doutrinários (manuais e cursos de Direito do Trabalho) e artigos relacionados ao tema, que foram selecionados priorizando abordagens temáticas sobre a reforma trabalhista, os direitos trabalhistas das mulheres e os reflexos das mudanças ocorridas sobre estas últimas.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, que visa propiciar um maior aprofundamento do assunto, debruçando-se sobre sua complexidade. O estudo também

é caracterizado como de natureza exploratória, uma vez que se destina a reunir maiores informações sobre o fenômeno abordado, que ainda é algo recente e, portanto, que demanda análises posteriores mais específicas.

3 A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO FEMININO AO LONGO DA HISTÓRIA

No mundo do trabalho, a estadia das mulheres sempre foi mais dificultosa do que a dos homens, havendo inúmeros impeditivos para que elas pudessem firmar suas carreiras em atividades laborais que estivessem fora do domínio doméstico, além da existência de uma nítida divisão de funções entre os sexos como característica marcante.

A ainda baixa integração das mulheres no mercado de trabalho formal se dá, sobretudo, porque, por intermédio da divisão sexual do trabalho elas acabam sendo encarregadas sobremaneira do trabalho reprodutivo/doméstico para que possam ser excluídas do sistema produtivo ou nele se integrem de modo marginal, acumulando funções dentro e fora do âmbito residencial e recebendo salários mais baixos do que os dos homens neste último ambiente (COELHO; SCRAMIM, 2017).

Nesse contexto, esse primeiro tópico apresenta uma visão geral do desenvolvimento histórico dos direitos trabalhistas das mulheres, perpassando pela a configuração das relações de trabalho feminino ao longo da humanidade, pela criação dos primeiros instrumentos normativos para protegê-lo e pela sua evolução no caso brasileiro.

3.1 FORMAÇÃO HISTÓRICA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO FEMININO

Até mesmo nas sociedades primitivas, já se podia encontrar lastros de uma divisão sexual de tarefas. De acordo com Barros (2016), nestas sociedades o homem ficava incumbido de atividades como a pesca e caça e a mulher ficava responsável pela coleta de frutos e, somente depois de algum tempo, pela cultura da terra; já na Antiguidade, havia uma preponderância de atividades laborais femininas ligadas à produção de vestimentas.

Na Idade Média, a agricultura voltou a ser a principal atividade por elas exercida, assim como as ligadas à tapeçaria, vestuário e ourivesaria; entre os séculos X e

XIV, atividades comuns aos sexos começaram a crescer, aparecendo algumas mulheres médicas e professoras, mas com o Renascimento as mulheres perderam boa parte das profissões que lhes pertenciam, como o trabalho com a seda e metais preciosos, ficando restritas ao trabalho a domicílio, surgido no século XVI, e que entrou em decadência a partir do século XIX, quando suas principais matérias-primas, lã e algodão, foram retiradas das casas e levadas para as fábricas (BARROS, 2016).

A Revolução Industrial, do século XVIII, foi uma fase histórica na qual as mulheres passaram a entrar de modo massivo no ambiente laboral externo ao âmbito doméstico, sendo muitas vezes preferidas em detrimento dos homens, o que ocorria, sobretudo, em razão dos baixos salários que lhes eram pagos (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

O foco nas mulheres, assim como nos menores, era dado por se considerar que a eles se podia pagar menos e que elas eram mais dóceis, tidos como meias-forças de trabalho, características que eram atrativas para o setor fabril, que cresceu à custa da exploração dessas camadas e da ausência de proteção para elas (MARTINEZ, 2019).

Destacam Nascimento e Nascimento (2014), que nesse período não havia preocupação por parte do Estado em intervir nas relações de trabalho, permitindo que houvesse jornadas de trabalhos excessivas, ambientes insalubres e o tratamento indiferenciado dos trabalhos feminino e masculino, algo que só veio a mudar a partir da década de 1840, quando surgiram as primeiras leis trabalhistas voltadas à proteção da mulher e do menor na Inglaterra, que proibiu trabalhos subterrâneos para mulheres e limitou suas jornadas de trabalho, bem como na França e na Alemanha, sendo expressivo nesse cenário o estabelecimento do princípio da igualdade salarial no Tratado de Versalhes (1919).

A fim de fundamentar a imperiosidade de serem criadas leis específicas para tratar da proteção da mulher e do menor no mercado de trabalho a partir da década de 1840, é comum que se aponte para o caráter humanitário dessas legislações, já que se voltavam para um cenário em que eram corriqueiras jornadas de trabalho de 16 horas diárias e alimentação precária, situação que ia muito além do que se podia exigir desses trabalhadores (LOPES, 2006).

Na seara internacional, dentre as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), destacam-se a nº 3 (1919), que tratava do trabalho da mulher no período que antecedia e sucedia ao parto; a nº 4, do mesmo ano, que vedava o trabalho noturno de mulheres, exceto se em oficinas familiares; a nº 41 (1934), que também trata

da vedação ao trabalho noturno e excluía as mulheres que exercessem postos de direção e não executassem serviços manuais; as nº 95 e 103 (1951) que versaram sobre a proteção à maternidade e a nº 100 (1951), que tratou da igualdade remuneratória entre os sexos (MARTINS, 2012).

Esclarecido esse panorama geral de inserção das mulheres na vida laboral, pode-se adentrar à realidade brasileira, onde as primeiras normas de proteção foram criadas a parti da década de 1930.

3.2 A MODIFICAÇÃO DAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

No Brasil, o primeiro instrumento jurídico a tratar do tema foi o Decreto nº 21.417-A, de 1932, responsável por regulamentar o trabalho da mulher no setor industrial e comercial, o que até então nunca havia sido feito.

Dentre outras disposições, estabeleceu: o direito ao período de descanso obrigatório de 4 semanas antes e 4 semanas posteriores ao parto (art. 7º) e a proibição, no art. 372, do trabalho das 22 horas às 5 horas da manhã, estando excluídas as que exercesse atividades em locais que só trabalhassem pessoas da família, as que o trabalho fosse indispensável para evitar paralisação de funcionamento regular de estabelecimento ou perda de matérias primas ou substâncias perecíveis, as que trabalhassem em serviços hospitalares e de cuidados de enfermos, as maiores de 18 anos que laborassem em serviços de telefonia e radiofonia e as que ocupassem posição de direção, desde que não participassem de trabalho normal e contínuo (BARROS, 2016).

Contudo, em sede constitucional, a Constituição de 1934 foi a primeira a trazer disposições específicas sobre o Direito do Trabalho e, além disso, a primeira também a trazer disposições de cunho protetivo relacionadas ao trabalho feminino, com alguns lastros de proibição à discriminação nesse ambiente (SOARES; MARCARI; FONSECA, 2017).

Em seu art. 121, § 1º, a Constituição de 1934 trazia algumas determinações protetivas quanto às relações de trabalho, que deveriam ser seguidas pela legislação infraconstitucional trabalhista. No caso das mulheres, previa:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; [...];

d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; [...];
h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; [...] (BRASIL, 1934).

Observa-se que a Constituição de 1934 trouxe importantes normas orientadoras dos direitos trabalhistas das mulheres, já trazendo à tona o princípio da igualdade entre os sexos para fins de admissão e remuneração de pessoal de trabalho.

Por sua vez, a Constituição de 1937 previa, no art. 137, k e l, respectivamente, a proibição do trabalho feminino em indústrias em condições insalubres e o direito à assistência médica e higiênica à gestante, que deveria contar com repouso antes e após o parto, que não interferisse em sua remuneração (MARTINS, 2012).

Já em 1943 entrou em vigor o Decreto-lei nº 5.452, a CLT. A CLT trouxe disciplinamento mais específico às relações de trabalho, compilando todas as disposições existentes à época e, no caso das mulheres, as concentrou no Capítulo III, que versa sobre a proteção do trabalho da mulher (BRASIL, 1943).

Em sua redação original, o diploma legislativo em comento definia a duração da jornada de trabalho da mulher em 8 horas diárias, podendo ser elevada em até duas horas, por contrato coletivo ou acordo entre empregados e empregadores; proibia o trabalho noturno, salvo em alguns casos, como os já tratados no Decreto nº 21. 417-A; proibia o trabalho feminino em subterrâneos, minerações de subsolo, obras e atividades insalubres ou perigosas; proibia a rescisão por motivo de matrimônio ou estado de gravidez, dentre várias outras previsões (BRASIL, 1943).

Podem-se destacar, ainda, a previsão da proibição de diferenciações em razão do sexo com relação à admissão e a remuneração, inscrita no art. 158, III, da Constituição de 1967, e a Lei nº 7.189/84 que alterou o art. 379 da CLT para permitir o trabalho noturno das mulheres que contassem com mais de 18 anos (MARTINS, 2012).

3.3 OS DIREITOS TRABALHISTAS FEMININOS A PARTIR DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

Com a Constituição de 1988, é estabelecido um novo marco para o debate sobre os direitos trabalhistas das mulheres, orientado por garantias internacionais que

passaram a se consagrar e direcionado por uma percepção não somente de proteção, mas também de promoção ao mercado de trabalho da mulher.

Nesse sentido, é importante salientar, como lecionam Nascimento e Nascimento (2014), que há duas fases de normas que se destinam a tutelar juridicamente a situação da mulher no mercado de trabalho: o direito protetor (que se caracteriza por proibições do trabalho da mulher em diversas atividades e circunstâncias) e o direito promotor (que visa à promoção da igualdade de gênero a fim de acabar com tais proibições).

Nessa linha de pensamento, Lopes (2006) recorda que até 1988 a legislação brasileira era preponderantemente formada por normas protetivas, abarcando, por exemplo, a proibição do trabalho noturno e de horas extras. A ideia por trás dessas leis era a de que os salários pagos às mulheres, por serem mais baixos, poderiam estimular o desemprego masculino e essa subversão seria um risco para a família, em especial para a autoridade do marido, fazendo-se, portanto, necessário limitar as condições em que se exercia o trabalho feminino (LOPES, 2006).

Por outro lado, a perspectiva promocional segue os ditames da legislação internacional, pois, em 1979, era adotada a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, que em seu art. 11 trata da igualdade de direitos entre mulheres e homens no campo trabalhista, inclusive no que toca à livre escolha da profissão e à igualdade na remuneração (ONU, 1979).

A Constituição de 1988 positivou no seu art. 5º, I, a igualdade entre homens e mulheres quanto ao exercício de direitos e obrigações. No entanto, apesar de prevê a igualdade jurídica formal entre os sexos, reconhecendo as diferenças que se impõe na prática, permite também o tratamento diferenciado em certas situações, sem que se viole a isonomia, pelo contrário, buscando atingi-la de fato (MARTINEZ, 2019).

Indo de encontro a essa busca, no art. 7º, a Constituição concentra as principais disposições específicas relacionadas à condição da mulher. O texto constitucional garante expressamente o direito à licença gestante, por no mínimo 120 dias (XVIII), a adoção de incentivos específicos para a proteção do mercado de trabalho da mulher (XX), a colocação dos filhos e dependentes em creches e pré-escolas gratuitamente, até os 5 anos de idade (XXV) e a proibição do estabelecimento de diferenciações quanto ao salário, ao exercício de funções e aos parâmetros para a admissão levando-se em conta o sexo ou o estado civil (XXX) (BRASIL, 1988).

Como traz Leite (2018), com o advento da Constituição de 1988, alguns dispositivos da CLT que tratavam da proteção ao trabalho da mulher foram expressamente revogados, são eles os arts. 374, 575, 376, 378, 379, 380, e 387. Já os demais, na medida em que não incompatíveis com o texto constitucional, continuaram em vigor.

Seguindo o viés promocional, em 1989, a Lei nº 7.855 promoveu uma série de modificações na CLT no que se refere aos direitos trabalhistas das mulheres, afastando, por exemplo, a proibição total de trabalho em local insalubre e perigoso, na construção civil e no subsolo e nas minas, passando, dessa forma, para uma garantia legal isonômica mais determinante (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014).

Entretanto, a expansão da promoção estava associada ainda às normas protetivas impostas pela Constituição, reconhecendo, justamente, que eram necessárias garantias mínimas para alcançar a igualdade material entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Assim, cabe acrescentar, que orientando-se pelo texto constitucional, a Lei nº 9.799/99 alterou o art. 392 da CLT para garantir à empregada grávida o direito de ser transferida temporariamente de função, se suas condições de saúde exigirem e a ser dispensada para a realização de, ao menos, 6 consultas ou exames médicos; também inseriu o art. 373-A na CLT, dispondo sobre um série de vedações aos empregadores, consideradas discriminatórias; já a Lei nº 11.770/08 garante o direito de prorrogação da licença maternidade por mais 60 dias se o empregador for cadastrado no Programa Empresa Cidadã (LEITE, 2018).

Logo, nota-se que, a partir da Constituição de 1988, a perspectiva protetiva, ainda existente orientando principalmente os direitos de maternidade das trabalhadoras, aliou-se também a uma perspectiva promotora da inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Em vista desse entendimento de como vinham caminhando os direitos trabalhistas das mulheres, analisam-se a seguir os pontos gerais mais relevantes da reforma trabalhista, efetuada através da Lei nº 13.467/2017, para em sequência, no tópico final do trabalho, verificar especificamente quais os seus reflexos sobre esse panorama.

4 ALGUNS PONTOS RELEVANTES SOBRE A REFORMA TRABALHISTA

A Lei nº 13.647/2017, que ficou popularmente conhecida apenas como “Lei da Reforma Trabalhista”, entrou em vigor trazendo ao ordenamento jurídico brasileiro uma série de modificações sobre o Direito do Trabalho, com novos parâmetros a serem observados nas relações entre empregados e empregadores.

A edição da citada lei se deu em um contexto maior da ocorrência de modificações em normas de Direito do Trabalho por todo mundo, crescentes principalmente a partir da crise mundial que teve início em 2008, quando a adesão a reformas trabalhistas passou a ser defendida como instrumento de combate ao desemprego (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019).

Tendo em vista esse cenário, é necessário compreender as novas delimitações que foram dadas as relações trabalhistas a partir da reforma. Para tanto, neste tópico é feita uma abordagem em torno do contexto da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, dos seus principais dispositivos e suas repercussões na flexibilização dos direitos dos trabalhadores.

4.1 CONTEXTO DE CRIAÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017

O crescimento do desemprego nos últimos anos se deu em meio a um cenário de globalização, aumento da competitividade do mercado de trabalho, bem como da demanda por mais produtividade, levando a uma crise no Direito do Trabalho, que teve como reação posicionamentos que defendem a minimização do papel do Estado na regulação trabalhista, a partir de um processo de desregulamentação, caracterizado pela flexibilização de leis e pela diminuição de direitos (CASSAR, 2017).

Assim, no plano de fundo da Lei nº 13.467/2017, a justificativa para a adoção à reforma brasileira residia justamente em motivos ligados à necessidade de minimizar os custos do trabalho e incrementar os níveis de produtividade das empresas para, dessa forma, impulsionar o aumento da oferta de emprego (MANZANO; CALDEIRA, 2018).

Outros argumentos comuns são os relacionados à melhoria do ambiente de negócios e a adaptação dos diplomas legais aos meios tecnológicos e ao mundo globalizado. Nessa esteira, modernização e flexibilização seriam pressupostos indispensáveis para reduzir o desemprego (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019).

Retomando-se à proposta de criação da Lei, é preciso lembrar que sua origem é o Projeto de Lei nº 6.787/2016. Inicialmente, o projeto versava apenas sobre alterações

nas redações dos artigos da CLT 47, 47-A, 58-A, 523-A, 611-A, 634 e 775, mas acabou sendo ampliado pelo Substitutivo, que promoveu acréscimos e modificações em 97 artigos da CLT, 3 artigos da Lei nº 6.019/74, 1 artigo da Lei nº 8.036/90, 1 artigo da Lei nº 8.213/91 e, ainda, 1 artigo da MP 2.226/2001 (LEITE, 2018).

Tanto antes de entrar em vigor como após, o texto foi alvo de diversas críticas. Como resposta à reforma, no campo doutrinário, sustenta-se principalmente que a Lei nº 13.467/2017 encontra-se dissociada da Constituição Federal, pois seus dispositivos flexibilizadores das relações de trabalhos apontam para desigualdades, retrocessos e exclusões no campo trabalhista, violando direitos fundamentais da pessoa humana.

Nas palavras de Cassar (2017), embora a flexibilização não seja necessariamente algo ruim, ela deve se orientar pela ordem constitucional, só podendo ser consideradas válidas normas desta espécie se respeitarem a dignidade do trabalhador e se só reduzirem seus direitos em caso de necessidade econômica, quando indispensável à própria subsistência empresarial.

Seguindo essas reflexões, analisam-se alguns dos principais dispositivos da Lei nº 13.467/17 que alteraram significativamente o panorama da regulação legal das relações trabalhistas no Brasil.

4.2 PRINCIPAIS DISPOSITIVOS ALTERADOS/CRIADOS PELA REFORMA TRABALHISTA

O ponto da Lei sobre o qual recaem mais discussões, por ser um dos que promoveu mais alterações nas relações trabalhistas, é o art. 611-A da CLT, que versa sobre a prevalência da convenção ou acordo coletivo de trabalho sobre a lei nas situações exemplificativamente enumeradas nos incisos do artigo:

- 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 (BRASIL, 2017).

Complementando, o parágrafo único do art.444 possibilita que essas matérias sejam livremente pactuadas entre os interessados, independentemente de instrumentos coletivos, se o empregado portar diploma de nível superior e receber salário igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 2017).

O artigo transcrito foi alvo de severas críticas no meio jurídico, pois ao priorizar negociações em lugar da lei, além de poder fragilizar relações de trabalho, se confrontaria com a Constituição Federal, principalmente com o princípio da legalidade e com a dignidade da pessoa humana.

Conforme ressalta Leite (2018), a reforma trabalhista instituiu o modelo da supremacia do negociado sobre o legislado no Brasil, principalmente através da redação do art. 611-A da CLT, o qual, segundo o autor, conflita com os princípios da norma mais favorável ao trabalhador e da supremacia do interesse público sobre o privado e também atenta contra o próprio princípio da legalidade, ao privilegiar acordos e convenção coletivas em detrimento da lei.

Novas modalidades trabalhistas também foram reguladas pelo novo diploma legislativo, sendo as principais as figuras do trabalhador autônomo, que pode ser inserido permanentemente na empresa tomadora sem a necessidade de reconhecimento de vínculo de emprego (art. 442-B) e do trabalho intermitente, no art.452-A, a ser realizado mediante a prestação de serviços de forma subordinada, mas não contínua, com alternância entre períodos de serviço e de inatividade (DELGADO; DELGADO, 2017).

Quanto à jornada de trabalho, os art. 59 e seguintes também trouxeram algumas mudanças nesse sentido. O banco de horas, por exemplo, não mais necessita de acordo ou convenção coletiva como antes, podendo ser estipulado por simples acordo individual e agora conta com o prazo de 06 meses para compensação, em acordo escrito, ou 01 mês, não sendo necessário acordo escrito, conforme dispõe o art. 59; já o art. 59-A permite a jornada 12 horas seguidas por 36 horas de descanso, para qualquer

empregado, mediante acordo escrito individual ou acordo ou convenção coletiva; e as férias passam a poder ser parceladas em até 3 períodos (art. 134, § 1º) (BRASIL, 2017).

Ainda sobre a jornada, o art. 58, § 2º não mais considera o tempo de deslocamento para o trabalho, com transporte fornecido pelo trabalhador, no cômputo da jornada de trabalho, e em relação ao pagamento das horas extras, disciplinado pelo art. 71, § 4º, este agora deve se dar apenas com referência ao período suprimido, não mais sobre a hora inteira (BRASIL, 2017).

Outro ponto de destaque, que será melhor explorado no tópico seguinte deste estudo, foi a permissão dada pelo art. 394-A para que as mulheres gestantes trabalhem em atividades insalubres de grau mínimo e médio, a menos que apresentem atestado médico (BRASIL, 2017).

Cabem citar ainda algumas outras mudanças relevantes, quais sejam: com a nova redação do § 1º, do art. 457, prêmios abonos e diárias para viagens não mais integram o conceito de salário, e assim, não mais incidem sobre eles encargos trabalhistas; a contribuição sindical paga pelos trabalhadores deixou de ser obrigatória (art. 545); com a revogação dos § 1º e 3º e 3º do art. 477 foram extintas a necessidade da homologação da rescisão de trabalhadores com mais de 1 ano na empresa ser no sindicato ou no Ministério do Trabalho e a da presença obrigatória de representante do Ministério Público, Juiz de Paz ou Defensor Público, na insuficiência de recursos financeiros do empregado para pagar advogado (CARVALHO, 2017).

A lei em apreço também promoveu modificações sobre a Lei nº 6.019/74, que a partir de então passou a autorizar, no seu art.4º-A, a terceirização para qualquer das atividades da empresa, inclusive para a atividade-fim, afastando, também, no art.4-C, § 1º, a obrigatoriedade da isonomia salarial entre terceirizados e empregados da empresa, que agora é facultativa (DELGADO; DELAGO, 2017).

4.3 BREVES APONTAMENTOS SOBRE AS REPERCUSSÕES DA REFORMA

Comentando o impacto dessas mudanças, Carvalho (2017) reflete que a reforma trabalhista representa uma visão que aproxima cada vez mais a força de trabalho de uma mercadoria vendida numa relação entre coisas, ao invés de em uma relação entre pessoas, banalizando, assim, a força de trabalho, ao tratá-la como se qualquer mercadoria fosse, sendo livremente passível de negociações.

Ademais, quanto às pretensões de reversão da crise do mercado de trabalho vivenciada nos últimos anos na sociedade brasileira, indica-se que o fenômeno do desemprego estaria fortemente ligado ao comportamento instável das classes empresariais, que com parâmetros frágeis para decidir sobre o quê investir, acabam investindo menos do que deveriam para a garantia do pleno emprego, sendo, assim, insuficientes medidas estatais como a reforma trabalhista e mais eficazes as que se voltassem para a distribuição de renda, gerando, conseqüentemente, o aumento do consumo agregado (MANZANO; CALDEIRA, 2018).

Aponta-se também que a necessidade de uma reforma trabalhista em si não é algo problemático, o que de fato se tornou delicado, no caso brasileiro, foi o modo como a reforma foi implementada, realizando um abrupto corte de direitos, visto que, no Direito do Trabalho, considerando a presunção de vulnerabilidade do trabalhador, é importante que mudanças sejam realizadas de forma pontual e equilibrada (CARVALHO, 2017).

No mais, reformas como a ocorrida no Brasil, a despeito de gerarem a almejada redução de custos pelas empresas, são também, quase sempre, sinônimos, no campo jurídico, da perda de direitos, e no campo social, da precarização das relações trabalhistas, com a estagnação de salários, que acaba levando à piora na distribuição de renda (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019).

Assim sendo, percebe-se que, no geral, a reforma trabalhista pela qual passou o Brasil em 2017 promoveu profundas modificações sobre as relações de trabalho, concedendo maior discricionariedade ao empregador para fins de aumento de produtividade, mas ao mesmo tempo aumentando a flexibilização dos contratos e condições de trabalho e mitigando direitos. A análise desse cenário será a seguir melhor trabalhada, tomando como caso específico seus impactos nos direitos das mulheres.

5 REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE OS DIREITOS DAS MULHERES

Na área dos direitos trabalhistas das mulheres, mesmo tendo em conta ser recente a entrada em vigor da reforma trabalhista, já podem ser visualizados alguns impactos das mudanças operadas, seja pela redação de alguns dispositivos legais, que afastaram diretamente direitos das mulheres, ou pela incidência indireta de alguns outros sobre as condições gerais do trabalho feminino.

Conforme os dados mais recentes do último censo demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010, 51,03% da população brasileira era composta por mulheres (IBGE, 2010). Elas são, portanto, a maior parte da população do país, fazendo-se importante compreender o impacto que as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 na CLT têm sobre a sua vida trabalhista.

No seu Capítulo III, a CLT reúne normas relativas à proteção do trabalho da mulher. Foi sobre ele que recaíram as mudanças mais diretas da reforma, que serão a seguir analisadas, bem como outros dispositivos dispersos no texto que também repercutem sobre o trabalho feminino.

5.1 DISPOSITIVOS REVOGADOS E PERÍODOS DE DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

Inicialmente, cumpre destacar que a reforma revogou expressamente o parágrafo único do art. 372 e o art. 384 da CLT. O primeiro afastava da proteção específica conferida pelo capítulo as oficinas em que trabalhassem exclusivamente familiares da mulher, estando ela sob a direção de algum deles (esposo, mãe, tutor ou filho) (BRASIL, 1943).

A exclusão de tal preceito do texto da CLT pode ser considerada um avanço em prol da igualdade entre mulheres e homens. Todavia, é necessário destacar que se trata de um dos dispositivos que já não vigorava desde a promulgação da Constituição de 1988, pois não guardava nenhuma compatibilidade com os ditames do art. 5º, *caput* e I (DELGADO; DELGADO, 2017).

O outro dispositivo revogado, o art. 384, que previa um intervalo mínimo obrigatório de 15 minutos antes do início de período de trabalho extraordinário, foi por muito tempo alvo de debates sobre se havia sido ou não recepcionado pela Constituição de 1988, pois uma parcela da doutrina argumentava que ele chocava-se com o princípio da igualdade de gênero e outra defendia que houve recepção, pois se buscava conferir atenção à saúde e segurança da mulher em prestígio à isonomia material (MARTINEZ, 2019).

Manifestando-se sobre a controvérsia, o Supremo Tribunal Federal (STF), no Recurso Extraordinário nº 658.312, firmou tese que reconheceu a recepção do mencionado artigo pela Constituição de 1988, determinando que o dispositivo deveria ser aplicado somente às mulheres (MARTINEZ, 2019).

Entretanto, mesmo tendo sido reconhecido que o dispositivo foi recepcionado pela Constituição, a Lei da Reforma Trabalhista, acabou por suprimi-lo do texto legal. Para Delgado e Delgado (2017), essa supressão é contrária à Constituição, haja vista que é sabido que o texto constitucional concebe o estabelecimento de vantagens específicas para as mulheres, se em atenção às suas condições peculiares biológicas ou sociológicas.

No documento “As mulheres e os impactos das reformas trabalhistas e previdenciárias”, elaborado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Liberais Universitários Regulamentados (CNTU), esse ponto também é visto como uma mudança negativa, já que muitas das mulheres realizam uma dupla jornada de trabalho, cumulando atividades domésticas e no mercado de trabalho formal, sendo a revogação do descanso prejudicial a elas (CNTU,2018).

Uma outra alteração efetuada pela reforma foi o acréscimo do § 2º ao art. 396, que estabelece que os horários dos dois descansos especiais a que a mulher faz jus para amamentar o filho durante os 6 primeiros meses de vida, devem ser definidos em acordo individual com o empregador (BRASIL, 2017). Sobre esse ponto, Leite (2018, p. 689) comenta que:

Em tempos de crise econômica e desemprego, aliados ao entendimento dominante de que o empregador detém o “poder potestativo” de dispensar o empregado, o referido acordo individual implicará, não raro, em verdadeira renúncia por parte da trabalhadora lactante.

Cria-se, então, um receio de que, com a determinação legal expressa para que os horários para os descansos para amamentação sejam negociados individualmente entre patrão e trabalhadora, possam ocorrer abusos no estabelecimento destes, chegando-se até mesmo à privação do direito.

5.2 DIREITO À SAÚDE

O aspecto da reforma que mais gerou reações contrárias, em relação aos direitos das mulheres, foi a nova redação dada ao art. 394-A da CLT pela Lei 13.467/17. Como já comentado na seção anterior, o dispositivo estabelece o afastamento obrigatório de mulheres gestantes de atividades insalubres apenas em caso de atividade

exercida em insalubridade de grau máximo, nos demais casos há necessidade de apresentação de atestado de saúde (BRASIL, 2017).

Na redação anterior do artigo, incluído originalmente pela Lei nº 13.287/2016, era previsto que o afastamento automático da gestante ou lactante de atividades insalubres englobaria qualquer atividade desta espécie, durante toda a gestação ou lactação (BRASIL, 1943).

O afastamento era concedido de modo automático em razão da presunção de que qualquer que fosse o ambiente insalubre, este já seria suficiente para expor à mulher a contato direto com elementos químicos, biológicos e físicos, capazes de ocasionar diversos males à sua saúde (OLIVEIRA; PINTO, 2018).

O dispositivo em apreço foi alvo de críticas que sustentavam sua inconstitucionalidade. O artigo revela discriminação tanto em relação à mulher trabalhadora, como em face do nascituro, atentando contra os princípios constitucionais da vedação à discriminação, da redução das desigualdades sociais e da vedação ao retrocesso, assim como contra o art. 227 da Constituição, que atribui a Estado, Família e Sociedade o dever de assegurar direitos fundamentais das crianças, dentre eles, o direito à vida e à saúde (LEITE, 2018).

Além disso, a mudança, somada ao fato da classificação do grau de insalubridade ser uma das matérias passíveis de negociação por acordo ou convenção coletiva, previstas no art.611-A, possibilitaria que gestantes trabalhassem em ambientes que inicialmente fossem considerados de insalubridade de grau máximo, mas que com a possibilidade de reenquadramento, passassem a outra classificação (OLIVEIRA; PINTO, 2018).

Coelho e Scramim (2017) também ressaltam que a possibilidade de negociação do enquadramento do grau de insalubridade traria efeitos negativos sobre a situação das mulheres, principalmente ao se considerar a desigualdade de fato que impera entre empregador e empregado durante negociações.

Observa-se, então, que, com a alteração, aumentavam as chances de que a exposição a ambiente tóxico provocasse o desenvolvimento de alguma enfermidade em mulheres gestantes, ou mesmo nos fetos, que poderiam ter a sua formação afetada pela proximidade da genitora com agentes nocivos à sua saúde.

Entretanto, recentemente, reconhecendo os vícios de constitucionalidade de que padecia o dispositivo, no julgamento Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5938, o STF declarou inconstitucionais os trechos do artigo que faziam menção à necessidade

de apresentação de atestado médico para justificar o afastamento do trabalho em condições insalubres de nível médio e mínimo, entendendo-os como uma contrariedade à proteção à infância e à maternidade (BRASIL, 2019).

5.3 REFLEXOS INDIRETOS

Há ainda outras mudanças, não diretamente ligadas aos direitos específicos para as trabalhadoras mulheres, mas que refletem especialmente sobre suas condições no mercado de trabalho, em face das peculiaridades que envolvem o trabalho feminino no Brasil.

Um reflexo que pode ser citado é o envolvendo as mudanças sobre a quantificação do dano moral. Nos arts. 223 e seguintes, a Lei nº 13.467/2017 inseriu na CLT capítulo próprio destinado à reparação de danos patrimoniais, estabelecendo, no art. 223-G, §1º, que a indenização a ser paga deve ter como o parâmetro o último salário contratual do ofendido, multiplicado proporcionalmente à natureza da ofensa (leve, média, grave ou gravíssima).

Pela redação que foi estabelecida, trabalhadores que tenham sido vitimados pelo mesmo dano poderão receber valores indenizatórios distintos, haja vista que o que orienta o *quantum* a ser determinado pelo juiz é a remuneração do trabalhador, não o dano sofrido (BRITO, 2017). Tal normatização tende a ser mais maléfica para as mulheres do que para os homens.

Como as mulheres ainda, em geral, recebem menores remunerações do que os homens e a responsabilização passou a ser medida em razão dos salários recebidos e não mais pela gravidade do dano, elas acabam sendo mais prejudicadas, especialmente se se levar em conta que são as maiores vítimas de assédios em ambiente de trabalho (CNTU, 2018).

Também é importante destacar que algumas mudanças no que se refere às modalidades de contratação e jornada de trabalho também podem impactar no cenário nos direitos das mulheres. De acordo com o que relata o IBGE (2018), a carga horária é um fator crucial para a inserção das mulheres no mercado de trabalho, visto que a maior parte delas tem que conciliar afazeres domésticos com atividades laborais externas.

Dessa forma, boa parte da população feminina do país acaba por se dedicar à atividades com carga horária reduzida e, assim, as mulheres estão em maior proporção ocupando atividades laborais de tempo parcial (até 30 horas) do que os homens.

Enquanto eles representam apenas 14,1% das contratações desta espécie, elas representam 28,2% (IBGE, 2018).

Tendo em vista essa situação, quando autoriza a jornada de 12x36, até mesmo mediante acordo individual, e para qualquer atividade, a reforma atinge massivamente as mulheres, uma vez que, na medida em que elas trabalham mais que homens (cumulando atividades domésticas e externas), são mais atingidas por jornadas de trabalho excessivas (BRITO, 2017).

Por outro lado, a dupla jornada de trabalho das mulheres, aliada ao fato delas ainda não estarem integradas como os homens no mercado de trabalho, também as leva a aceitar em maior proporção trabalhos de tempo parcial, e assim, a receber menores salários (COELHO; SCRAMIM, 2017).

Assim sendo, vários dispositivos alterados ou acrescentados pela Lei nº 13.467/2017 afetaram, de forma mais incisiva ou indireta, as condições de trabalho das mulheres brasileiras, prejudicando, inclusive, a igualdade de gênero no ambiente laboral.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante a tudo que foi abordado durante este estudo, foi possível compreender, primeiramente, que a inserção da mulher no mercado de trabalho foi fruto de uma longa caminhada histórica. Mesmo quando elas passaram a ocupar postos de trabalho em maior escala, com o advento da Revolução Industrial, as atividades desempenhadas eram exercidas em condições exaustivas e mediante uma baixa remuneração.

Somente a partir da década de 1840, o trabalho delas passou a receber algum tipo de proteção legal, sendo necessário destacar que essas primeiras normas voltavam-se mais para assegurar o predomínio da figura feminina no seio doméstico do que para promover sua participação igualitária no trabalho produtivo. Esse era o teor das primeiras normas de proteção ao trabalho feminino surgidas no Brasil, na década de 1930. O cenário só veio a mudar com a Constituição de 1988, que englobou uma visão mais isonômica, de estímulo à entrada e permanência das mulheres no mercado de trabalho, numa perspectiva de igualdade material.

Considerando a lentidão com a qual ocorreu a consagração dos direitos trabalhistas das mulheres e ainda marginalização delas no trabalho formal, percebeu-se que qualquer proposta de flexibilização de relações e garantias trabalhistas recai

diretamente sobre a situação delas. Dessa forma, notou-se que a Lei nº 13.467/2017, “Lei da Reforma Trabalhista”, a partir de uma série de modificações, principalmente na CLT, teve reflexos específicos sobre os direitos das mulheres.

Em síntese, a reforma foi orientada por um espírito de desregulamentação, onde o negociado vale mais do que o legislado. Justificada pela crise que vivenciada o mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas e pela necessidade de aumentar a produtividade da indústria, as alterações legislativas foram promovidas à custa da instituição de um modelo flexibilizador que coloca o trabalhador em situação de maior vulnerabilidade, sendo exemplos disto as matérias passíveis de negociação previstas no art. 611-A da CLT e as modificações no pagamento de intervalos intrajornada suprimidos.

No caso específico das mulheres, a situação torna-se ainda mais delicada, pois as mudanças efetuadas pelo texto originalmente publicado da Lei nº 13.467/2017 foram responsáveis por: permitir que mulheres gestantes e lactantes pudessem trabalhar em ambientes de insalubridade média e baixa, caso não apresentassem atestado médico (trechos declarados inconstitucionais); suprimir o intervalo para descanso antes de jornadas extraordinárias; possibilitar que indenizações por danos extrapatrimoniais para mulheres sejam menores, bem como o exercício de jornadas 12x36, mais exaustivas para as mulheres do que para os homens, de forma mais ampla, até mesmo mediante negociação individual.

Tais mudanças, prejudiciais por si só às condições de trabalho em geral, são agravadas pelo acúmulo de atividades (domésticas e no trabalho produtivo) que ainda é característico de boa parte da população feminina brasileira e pela baixa integração delas ao mercado de trabalho, assim como pelo recebimento de salários menores do que os dos homens.

Portanto, pode-se inferir que a Lei nº 13.467/2017, impactou significativamente na mitigação dos direitos trabalhistas das mulheres, tornando mais precárias suas condições de trabalho e refletindo no aprofundamento de desigualdades entre elas e a população masculina, circunstâncias essas contrárias ao princípio da igualdade entre homens e mulheres inscrito no art. 5º, I, do texto constitucional.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 10 mar. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 mar. 2019.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 set. 2019.

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. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938. DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER [...]**. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRITO, Yasmin Viana. **Reforma Trabalhista e o Direito da Mulher: avanço ou retrocesso?** 2017. 50 f. Monografia – Universidade Federal do Pernambuco (UFPE), Recife, 2017.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. [s.l.], Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>. Acesso em: 02 nov. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

COELHO, Giovanna Cristina Calabresi; SCRAMIM, Gustavo Rodrigo Meyer. Reforma trabalhista: precarização do trabalho feminino. **CSONline-REVISTA ELETRÔNICA DE CIÊNCIAS SOCIAIS**, Juiz de Fora, n. 23, p. 241-262, 2017. Disponível em: <http://periodicos.ufjf.br/index.php/csonline/article/view/17503>. Acesso em: 30 out. 2019.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES LIBERAIS
UNIVERSITÁRIOS REGULAMENTADOS (CNTU). **As mulheres e os impactos das reformas trabalhista e previdenciária**. Gilda A. de Souza (org.). Brasília: CNTU, 2018. Disponível em: <https://www.cntu.org.br/new/images/PUBLICACOES/ImpactoReformasMulheres2018.pdf>. Acesso em: 10 set. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: comentários à Lei n. 13.467/ 2017**. São Paulo: Ltr, 2017.

FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. OS Impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-252, mai./ago. 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-49792019000200231&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 20 out. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Brasil em síntese- População**. Distribuição da População por sexo. [s.l], 2010. Disponível em: <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/populacao/distribuicao-da-populacao-por-sexo.html>. Acesso em: 10 nov. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. [s.l], Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica, n.38, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em 10 nov. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, [s.l], n. 26, p. 405-430, jan./jun. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398>. Acesso em: 15 set. 2019.

MANZANO, Marcelo; CALDEIRA, Christian Duarte. Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT. In: KREIN, José Dariet al. (orgs.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 69-94.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; Nascimento, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de; PINTO, Rosa Maria Ferreiro. Os impactos da reforma trabalhista para a saúde e trabalho da mulher: uma abordagem constitucional à luz do direito da saúde. **Intraciência- Revista Científica**, [s.l.], 15. ed, n.p., jul.2018. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20180925134811.pdf. Acesso em: 05 nov. 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Assembleia Geral das Nações Unidas, 1979. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf. Acesso em: 13. Out. 2019.

SOARES, Fernanda Heloisa Macedo; MARCARI, Elisangela; DA FONSECA, Josimar Rodrigo. A evolução dos direitos trabalhistas das mulheres sob o prisma dos limites da flexibilização no direito do trabalho. **Cientific@-Multidisciplinary Journal**, Goianésia, n. 4, v. 2, p. 116-136, 2017. Disponível em: <http://periodicos.unievangelica.edu.br/index.php/cientifica/article/view/2295>. Acesso em: 20 out. 2019.