

TALITA SILVA RODRIGUES

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO REFORÇADA PELA  
REFORMA TRABALHISTA: uma análise sobre as alterações  
trazidas pela Lei n 13.467 sob o ponto de vista do Direito da Mulher  
no Trabalho**

TALITA SILVA RODRIGUES

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO REFORÇADA PELA  
REFORMA TRABALHISTA: uma análise sobre as alterações  
trazidas pela Lei n 13.467 sob o ponto de vista do Direito da Mulher  
no Trabalho**

Monografia apresentado ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da prof. Mestre Evellyn Thiciane Macedo Coelho.

ANÁPOLIS – 2019

TALITA SILVA RODRIGUES

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO REFORÇADA PELA  
REFORMA TRABALHISTA: uma análise sobre as alterações  
trazidas pela Lei n 13.467 sob o ponto de vista do Direito da Mulher  
no Trabalho**

Anápolis, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

Banca Examinadora

---

---

## RESUMO

O presente trabalho vem fazer uma análise sobre as mudanças trazidas pela lei 13.467, de 2017 (Reforma Trabalhista) sob a perspectiva das condições da mulher dentro do mercado de trabalho brasileiro atual, com análise da diferenciação da realidade social que envolve preconceito e discriminação, jornadas duplas e triplas de trabalho, assim como, diferenças biológicas relacionadas à maternidade. Tais aspectos serão considerados em face da existência de uma obrigação Estatal de promover o tratamento igualitário entre homens e mulheres, como previsto no art. 5º, I, da Constituição Federal e em diversos tratados internacionais em que o Brasil é signatário. Tal pesquisa se justifica pela grande mudança trazida pela Reforma de 2017 e pelo seu grande impacto na vida das trabalhadoras brasileiras. Para construção deste projeto, será utilizada a pesquisa bibliográfica com o levantamento de referências teóricas sobre o tema juntamente com a análise de dispositivos modificados na Consolidação das Leis Trabalhistas, com a intenção de realizar um diálogo entre as obras referenciadas, dados sociais estatísticos e a legislação. O tipo de pesquisa utilizado será a sócio-jurídica, onde será buscada a relação e as interdependências entre a ordem jurídica e a ordem social, analisando de forma crítica os prováveis impactos esperados com a entrada em vigor da nova legislação. A análise dos impactos da Reforma Trabalhista sobre os Direitos da Mulher se mostra de suma importância quando temos a consciência de que os Direitos das Mulheres foram, e são até os dias de hoje, conquistados por meio de muita luta e que estes direitos nunca estão perpetuamente garantidos, podem ser retirados a qualquer momento, devendo toda a sociedade se manter alerta.

**Palavras chave:** Direito da Mulher no Trabalho. Reforma Trabalhista. Precarização do Trabalho Feminino.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>01</b>
<b>CAPÍTULO I – REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NO TRABALHO DA MULHER.....</b>	<b>03</b>
1.1 Evolução histórica do trabalho da mulher.....	03
1.2 A Constituição Federal de 1988 e o trabalho da mulher .....	06
1.3 As normas de Proteção ao Trabalho da Mulher .....	10
1.4 Implicações da Reforma Trabalhista .....	11
<b>CAPÍTULO II – LEI 13.467/17 FRENTE AOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES.....</b>	<b>14</b>
2.1 Artigos relacionados à jornada de trabalho da mulher .....	14
2.2 Artigos 223-A, 223-C, 223-D e 223-G e a indenização por dano moral ou sexual à mulher .....	17
2.3 A proteção à maternidade: uma análise do artigo 394-A da CLT .....	19
<b>CAPÍTULO III – ANALISE DOS TRATADOS INTERNACIONAIS À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA.....</b>	<b>23</b>
3.1 Pontos de divergência entre as Convenções 98 e 115 da OIT e a lei 13.467/17. ....	23
3.2 A Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (AGNU) e a lei 13.467/17 .....	26
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>34</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>36</b>

## INTRODUÇÃO

Considerada a mais profunda mudança nas leis trabalhistas desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, a Reforma Trabalhista realizada por meio da Lei 13.467 de 2017, foi apresentada à sociedade como um meio para se alcançar modernidade e flexibilidade às normas trabalhistas, tendo como principais finalidades o crescimento econômico, a geração de empregos e o desafogamento da Justiça do Trabalho.

A nova legislação se mostrou polêmica desde o início de sua tramitação na Câmara dos Deputados como projeto de lei 6787/2016. O Projeto foi votado e aprovado, com diversas alterações, em um prazo de pouco menos de seis meses, em um período politicamente tumultuado pelo recente *impeachment* sofrido pela ex-presidente Dilma Rousseff e a posterior assunção de Michel Temer ao cargo de chefe do poder executivo brasileiro. Esta foi muito criticada por sua aprovação relâmpago e por não ter possibilitado discussões e debates com a sociedade civil, com os representantes sindicais, com o Ministério Público do trabalho e com especialistas da área.

Neste cenário, a figura da mulher se mostra em situação de insegurança em relação aos seus direitos no trabalho. O que o aumento de sua jornada de trabalho poderá significar levando em conta que a grande maioria das mulheres possui pelo menos uma dupla jornada de trabalho? Quais as consequências da possibilidade do trabalho em ambiente insalubre às mulheres grávidas e lactantes? O que significará o trabalho intermitente na vida das 11,6 milhões de famílias brasileiras (conforme dado do IBGE) que tem uma mãe solteira como responsável por seu sustento? A intenção deste trabalho monográfico é trazer a discussão estes

e outros reflexos da Reforma na vida das trabalhadoras, assim como a partir de uma visão crítica analisar se tais mudanças significam progresso para a sociedade.

O estudo feito neste trabalho será formado por três etapas, a primeira onde se traçará um breve histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho a partir da década de 70, tratando sobre o papel do capitalismo em moldar as relações de trabalho em relação às questões de gênero como conhecemos hoje, essa análise envolverá uma reflexão sobre como se moldou a realidade social da mulher trabalhadora nos dias de hoje no Brasil.

Em uma segunda etapa, serão trazidos ao debate de forma individual os artigos da Reforma Trabalhista que mais trouxeram impacto ao Direito da Mulher no Trabalho, analisando suas implicações práticas às trabalhadoras.

Por fim, será feita uma comparação entre os compromissos assumidos pelo Brasil frente às Organizações Internacionais e a atualização legal das normas trabalhistas questionando a existência de coerência ou não entre estes dispositivos legais.

# **CAPÍTULO I – REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS NO TRABALHO DA MULHER**

## **1.1 Evolução histórica do Trabalho da Mulher**

Para que haja um entendimento esclarecido sobre a posição da mulher no mercado de trabalho nos dias de hoje, é necessário retornar ao passado e, mesmo que de forma resumida, traçar um histórico do caminho percorrido pelas trabalhadoras ao longo da história.

Neste trabalho, o ponto de partida para esta breve análise histórica será a revolução industrial que se iniciou no século XVIII na Inglaterra, que acabou por transformar o mundo com o desenvolvimento de um capitalismo forte e dominante. Tal análise se torna essencial para que as ideias e discussões trazidas a seguir sejam pensadas dentro do contexto correto (2018, *online*).

A Revolução Industrial se mostrou um marco histórico por inovar completamente o modelo de produção existente há época e também por demonstrar a necessidade de regulação por parte do Estado nas relações de trabalho, com a intenção de que fosse mais justa e menos arbitrária a relação entre empregadores e empregados. Nesse período, o surgimento de oportunidades de emprego na produção comercial fez com que grande parte da população migrasse para os centros urbanos deixando a vida no campo e a atividade agrícola, para se aventurarem nas grandes cidades, em fábricas e montadoras de variados tipos. Visto que as fábricas não tinham capacidade de empregar todos os indivíduos, sua



preferência, seguindo a lógica capitalista, era por aqueles que oferecessem a mão de obra mais barata (BRITO, 2017).

Dessa forma, a Revolução Industrial alavancou o modelo capitalista e tornou possível e necessário o ingresso das mulheres no mercado de trabalho assalariado (antes a grande maioria já trabalhava, porém, em trabalhos domésticos e familiares não remunerados). Tal acontecimento poderia ser visto como uma forma de evolução e emancipação feminina, porém o sistema capitalista transformou aquele momento histórico em uma oportunidade de subvalorizar ainda mais esse tipo de mão de obra, a fim de aferir mais lucro. Esta subvalorização encontrou de pronto aceitação no seio da sociedade da época, onde eram enraizados pensamentos de que as mulheres deveriam sempre se manter submissas aos homens, sendo de sua natureza serem passivas, doces e frágeis, estando autorizadas a exercerem apenas postos de trabalho menos especializados, com menor remuneração e menos valorizados dentro do mundo do laboral (NASCIMENTO, 2014).

Nas palavras de Marx, o funcionamento essencial do sistema capitalista envolve dominação e manutenção da pobreza para uma das partes da relação laboral (1992, p. apud FONSECA, 2000, p. 137):

O trabalho produz as suas condições de produção enquanto capital, o capital produz o trabalho enquanto trabalho assalariado, como meio de realização do capital. A produção capitalista não é apenas reprodução da relação; na sua reprodução a uma escala cada vez maior e na mesma medida em que, com o modo de produção capitalista, se desenvolve a força produtiva do trabalho, cresce também perante o operário a riqueza acumulada, como riqueza que o domina, como capital; perante ele expande-se o mundo da riqueza como um mundo alheio e que o domina; e na mesma proporção se desenvolve a sua pobreza, a sua indigência e sua sujeição subjetivas.

Marx ainda explica que no modelo capitalista o tempo do trabalhador é comprado por seu empregador, sendo inerente a busca por se aproveitar o máximo possível do operário (2013, p. apud SEVERO, 2017):

Como capitalista, ele é apenas capital personificado. Sua alma é a alma do capital. Mas o capital tem um único impulso vital, o impulso

de se autovalorizar, de criar mais-valor, de absorver, com sua parte constante, que são os meios de produção, a maior quantidade possível de mais-trabalho. O capital é trabalho morto, que, como um vampiro, vive apenas da sucção de trabalho vivo, e vive tanto mais quanto mais trabalho vivo suga. O tempo durante o qual o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalista consome a força de trabalho que comprou do trabalhador. Se este consome seu tempo disponível para si mesmo, ele furta o capitalista. O capitalista se apoia, portanto, na lei da troca de mercadorias. Como qualquer outro comprador, ele busca tirar o maior proveito possível do valor de uso de sua mercadoria.

Nesse sentido, Nascimento observa o papel decisivo do capitalismo na manutenção da divisão sexual do trabalho e sua naturalização (2014, p. 43):

Com a instauração do modo capitalista de produção, as barreiras impostas às mulheres, no que se refere à inserção nas funções produtivas, tornam-se maiores e mais complexas, pois esse sistema de produção e reprodução social tende a criar mecanismos de atenuação das contradições geradas pela diferenciação de classes sociais. Um desses mecanismos é a naturalização das diferenças e desigualdades de sexo e raça, tornando “normal” a inferiorização de segmentos sociais em detrimento de outros: a inferiorização da mulher pela supervalorização da figura masculina, que se complexifica quando se trata da mulher negra.

Na década de 1970 com o esgotamento dos modos de produção conhecidos como fordismo e taylorismo, houve uma reestruturação do capital, alavancada pelo neoliberalismo, em que suas principais características se resumiam em desregulamentação e flexibilização das condições de trabalho, a privatização de empresas estatais e a perda de direitos e garantias trabalhistas (NASCIMENTO, 2014).

Após o Fordismo e o Taylorismo, surge o Toyotismo com um novo estilo de organização industrial, onde se é exigido um trabalhador polivalente, ainda mais qualificado e participativo. Sua regra de organização é a de um menor contingente de empregados apresentando maiores índices de produtividade. Tal modelo acaba por fomentar a perda de direitos trabalhistas, pois há uma fragmentação da classe trabalhadora, onde a responsabilidade por resultados positivos está diretamente ligada ao comprometimento e capacidade de cada um dos empregados de forma individual, assim ocorre um gradual enfraquecimento do sindicalismo de classe. Como resultado, Nascimento explica que (2014, p. 52) “o capital incorpora o trabalho

feminino de forma desigual, e a inserção das mulheres no mundo do trabalho como uma conquista é convertida num instrumento de desigualdade entre os sexos.” (NASCIMENTO, 2014). Nesse contexto, de forma ainda mais específica, Saffioti explica a posição de desvantagem da mulher no contexto do modelo capitalista e liberal da época.

O aparecimento do capitalismo se dá, pois em condições extremamente adversas à mulher. No processo de individualização inaugurado pelo modo de produção capitalista, a mulher contaria com uma desvantagem social de dupla dimensão: no nível superestrutural era tradicional uma subvalorização das capacidades femininas traduzidas em termos de mitos justificadores da supremacia masculina e, portanto, da ordem social que a gerara; no plano estrutural, à medida que se desenvolvam as forças produtivas, a mulher vinha sendo progressivamente marginalizada das funções produtivas, ou seja, periféricamente situada no sistema de produção. (1976, p. apud NASCIMENTO, p. 42).

Dessa forma pode-se observar que ao longo do tempo a própria estrutura do sistema capitalista e suas ramificações trabalharam para aprofundar e transformar as divisões sexuais no trabalho em algo normal e bem aceito dentro da sociedade, de forma que as precarizações e reduções de direitos trabalhistas atinjam de forma mais significativa as mulheres trabalhadoras (NASCIMENTO, 2014).

## **1.2 A Constituição Federal de 88 e o trabalho da mulher**

No Brasil, com a promulgação da Constituição Federal de 1988 a igualdade no trabalho entre os gêneros foi garantida de forma expressa em seu art. 7º, XXX, que traz a proibição de diferenças salariais por motivo de gênero. Dessa forma deixando clara a intenção do legislador na promoção da eficácia do princípio da isonomia e na igualdade de oportunidades para grupos vulneráveis. (FURTADO; CLARES, 2017)

Sobre os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana abraçados pela Constituição Federal de 88, Furtado e Clares ensinam sobre sua relação direta com o princípio da isonomia (2017, p. 162):

O princípio da dignidade da pessoa humana é fundamento para os demais princípios de nossa constituição, e sua violação, na maioria

dos casos, acarreta uma violação também do princípio da isonomia. Vejamos, ao dispender a um indivíduo certo tratamento privilegiado com relação a outro em igual situação, está-se ferindo a dignidade deste segundo indivíduo, além da isonomia entre eles, pois, segundo o aludido princípio, deve-se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais no limite de suas desigualdades. O princípio da isonomia se encontra expresso no *caput* do art. 5º da Constituição Federal brasileira, sendo o maior desafio atual definir pragmaticamente em quais situações predominará a igualdade ou a desigualdade.

Em seu artigo 7º, inciso XX, de forma a respeitar a isonomia, nossa Carta Magna traz o princípio da proteção do mercado de trabalho da mulher, que deve ser implementado pelo Estado através de incentivos específicos, nos termos da lei. Nesse inciso, é possível observar que a Constituição de 88 reconhece a necessidade de haver tratamento diferenciado por parte das leis brasileiras a fim de que haja tratamento justo para com as mulheres no mercado de trabalho, possibilitado assim uma igualdade não apenas formal, mas fática no que diz respeito ao direito da mulher no mercado de trabalho (DELGADO, 2014).

Delgado ensina também que com a promulgação da Constituição artigos da CLT que restringiam o mercado de trabalho da mulher de forma explícita foram revogados, o que simbolizou mudança na forma de tratamento por parte do Estado ao lidar com tais direitos:

A Constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra mulher no contexto empregatício, ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento de proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira. (2014, p. 839)

Porém, mesmo após diversas alterações legais, a realidade brasileira ainda se mostra distante do previsto pela Constituição de 88. Como um dos fatores limitadores da mulher na esfera social e de trabalho, Laufer (2003) aponta a responsabilização de forma praticamente isolada à mulher no que diz respeito ao dever de realizar trabalhos domésticos. Com o ingresso da mulher no mercado de trabalho remunerado em conjunto com tais obrigações domésticas surgiram as chamadas duplas e triplas jornadas de trabalho feminino.

Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), apresentados pela revista EXAME (2018) mostram que a diferença de horas dedicadas ao trabalho por homens e por mulheres é ainda bastante expressiva. Em pesquisa de 2015 ficou demonstrado que as mulheres, em média, realizam por semana 18 horas a mais de trabalhos domésticos que os homens (2018, *online*):

As mulheres trabalham mais horas semanais que os homens: 47h contra 45h, de acordo com dados de 2015. Nos cálculos, entram o tempo dedicado ao trabalho remunerado, não remunerado e tempo de deslocamento casa-trabalho-casa. A composição desse tempo permanece desigual entre os sexos, com as mulheres dedicando 18h por semana a mais aos afazeres domésticos. Os dados mostram que, de 2001 a 2015, as mulheres aumentaram em 7h semanais o tempo disponível para lazer, enquanto que, para os homens, esse aumento foi de 4h. Para elas, isso se deve à diminuição no tempo gasto com trabalhos domésticos. Já para eles, o motivo é a redução no tempo destinado ao trabalho remunerado.

Durante todo o período analisado, a proporção de mulheres que realizam afazeres domésticos ficou acima de 91%. Já entre os homens, ela variou de 45% em 2001 para 55% em 2015.

A decisão sobre a interferência por parte do Estado nesse acúmulo de funções é encarada de forma diferente a depender da visão política adotada por cada país. Em alguns países existe um reconhecimento e uma tentativa de se compensar tal sobrecarga, já em outros, o assunto permanece apenas na esfera privada, sendo responsabilidade das próprias famílias definir de que forma deve ser feita a divisão de trabalho entre seus participantes. Devido à falta de políticas públicas e medidas legais nesse sentido, o Brasil pode ser enquadrado como um país que deixa a cargo das próprias famílias a definição das divisões de tarefas e tempo de trabalho, algo que, como demonstrado pelos dados trazidos neste capítulo, não tem surtido muito efeito no alcance do preconizado no art. 7º da Constituição (LAUFER, 2003).

Nesse sentido Laufer expõe o paradigma enfrentado pelas mulheres que decidem trabalhar de forma assalariada de forma cumulada à obrigação de realizarem os afazeres domésticos e familiares (2003, p. 134):

Em tal contexto, a posição das mulheres é marcada pela conjunção de dois movimentos contraditórios: o primeiro, que vê no trabalho assalariado um meio privilegiado de acesso à cidadania plena; o segundo, que tende a lembrar o interesse que pode haver, também

do ponto de vista da cidadania em dispor de “tempo livre”, ou seja, de tempo fora da esfera doméstica.

A diferença de realidade entre homens e mulheres no trabalho pode ser observada também através dos números trazidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2016), enquanto as mulheres tem um rendimento médio habitual mensal estimado em R\$ 1.764,00, os homens recebem em média R\$ 2.306,00. No ano de 2016, comparando a média anual dos rendimentos percebidos por homens e por mulheres, verificou-se que, em média, as mulheres ganham em torno de 3/4 do rendimento recebido pelos homens. Nesse mesmo ano, a comparação entre pessoas que possuem curso superior completo ou mais, mostrou que as diferenças salariais se agravam, a graduação superior por parte das mulheres não aproxima os rendimentos recebidos, pelo contrário, a diferença acentua-se, de forma que as mulheres, nessa categoria, recebem apenas 63,4% do que recebem os homens.

Segundo o Instituto Ethos (2016), em pesquisa realizada em 2015 com dados colhidos entre as 500 maiores empresas brasileiras, as mulheres encontram vantagem numérica apenas nos postos de aprendizes e estagiários, tendo participação de 55,9% e 58,9%, respectivamente. A partir dos trainees, as mulheres passam a perder espaço em relação aos homens com 42,6%. O afunilamento se mostra ainda maior nos níveis seguintes, com porcentagens de 35,5% no quadro funcional, 38,8% na supervisão, 31,3% na gerência, 13,6% no quadro executivo, até chegar a apenas 11% no conselho de administração.

Felipe e Queiroz explicam que mesmo com maior grau de instrução, as mulheres são preteridas em relação aos homens tanto em oportunidades de ingresso em emprego como para promoções (2015, p. 282):

As trabalhadoras, apesar de seu maior grau de escolaridade, recebem salários mais baixos que os homens (28% a menos, segundo pesquisa de 2011 do IBGE), têm menores oportunidades de conseguir emprego (pesquisa do IPEA de 2009 revela que o índice de desemprego entre homens brancos é de 5,3%, enquanto de mulheres negras é de 12,3%) e são preteridas em relação a homens no momento das promoções. Além disso, são as maiores vítimas do assédio moral e sexual dentro das empresas.

A partir dos dados apresentados é possível perceber que ainda existe um longo caminho a ser percorrido por toda a sociedade para que os ideais de equidade presentes na Constituição de 88 sejam alcançados (FELIPE; QUEIROZ, 2015).

### **1.3 As normas de proteção ao trabalho da mulher**

A Consolidação das leis do trabalho (CLT) promulgada em 1º de maio de 1943 passou por várias mudanças ao longo do tempo. No que tange o trabalho da mulher, houveram modificações em diversos artigos que desrespeitavam a isonomia e dignidade humana, não sendo assim recepcionados pela Constituição de 88 (BRITO, 2017).

Adaptando-se as novas relações sociais foram excluídos artigos como os que previam interferência marital ou paterna no contrato de emprego da mulher. Houve a proibição de exigência de atestados de gravidez e esterilização, assim como de outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (BRITO, 2017).

Entretanto, Nascimento ensina que existe um aspecto cultural que impede que as mulheres consigam alcançar as mesmas oportunidades oferecidas aos homens (2014, p. 41):

Assim, a ocupação de postos de baixa capacidade técnica e de menor prestígio na hierarquia profissional, o desnivelamento salarial e a falta de acesso à qualificação demonstram as desigualdades de oportunidades no mundo do trabalho, onde as mulheres estão expostas à informalidade, ao desemprego e às piores remunerações.

Na atualidade a mulher se mantém em uma posição ainda diferenciada, tanto socialmente quanto no mercado de trabalho. Com as recorrentes flexibilizações no mundo do trabalho, o que se vê na prática é uma crescente precarização dos postos de trabalho, são exemplos disso, o trabalho em tempo parcial e o trabalho temporário (amplamente defendidos pelos idealizadores da Reforma) que se mostram como trabalhos com remuneração mais baixa e com menos garantias e direitos. Esses trabalhos acabam por concentrar majoritariamente

mão de obra feminina. O motivo dessa concentração passa por uma construção social fundamentada no patriarcado onde culturalmente o trabalho da mulher é visto como menos valioso e coadjuvante ao trabalho do homem (NASCIMENTO, 2014).

Tal situação ambígua, representada pela existência de tipos de trabalho com menor remuneração e garantias, é explicada por Laufer da seguinte forma (2003, p. 131):

Se a participação crescente das mulheres no mercado de trabalho atesta progressos de sua igualdade e de sua cidadania, a frequência do emprego em tempo parcial em certos países, a rapidez de seu desenvolvimento em outros, a ambiguidade das políticas de licenças dos pais, que podem confirmar a segregação sexuada do mercado de trabalho, na medida em que essas licenças são solicitadas majoritariamente pelas mulheres, são elementos suficientes que podem levar ao questionamento sobre os limites colocados ao efeito emancipador do trabalho remunerado.

Atualmente o que se pode observar é a precarização do trabalho feminino, socialmente bem aceito, mas apenas quando de forma limitada, como explica Nascimento (2014, p. 53-54):

Portanto, verifica-se que a expansão do trabalho feminino, a partir das formas contemporâneas de trabalho, baseadas na flexibilidade e na introdução de procedimentos tecnológicos, tem reservado às mulheres as ocupações mais precarizadas, trabalho subcontratado e parcial, marcado pela informalidade sem garantias sociais, pelo desnivelamento salarial, além de subordiná-las às prolongadas jornadas de trabalho.

Assim se faz importante observar de forma minuciosa as alterações trazidas pela Reforma, a fim de entender até onde vão as flexibilizações e modernizações, e se estas não se tornarão instrumentos de precarização do trabalho, atingindo de forma mais expressiva as trabalhadoras (NASCIMENTO, 2014).

#### **1.4 Implicações da Reforma Trabalhista**

A Lei nº 13.467/17, sancionada dia 13/07/2017 e publicada no dia seguinte no Diário Oficial da União, modificou de forma considerável a Consolidação



das Leis Trabalhistas, alterou mais de 100 de seus artigos, entre as mudanças mais impactantes constam a prevalência do negociado sobre o legislado, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical e a duração da jornada de trabalho (BRITO, 2017).

No que diz respeito à proteção do trabalho da mulher, houveram artigos revogados, alterados e acrescentados. Muitas das modificações atingem e limitam direitos de ambos os sexos, mas dada a posição diferenciada das obreiras, tais mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acabam por atingir de forma mais intensa estas (BRITO, 2017).

Tal fato ocorre por conta de sua maior vulnerabilidade e do modo discriminatório com que são tratadas no mundo do trabalho. Mudanças incluídas pela Lei 13.467 relativas à desconsideração de horas *in itinere* e em atividade de caráter particular dentro da empresa (art. 58 § 2º e art. 4º § 2º), a higienização do uniforme de trabalho como responsabilidade do empregado (art. 456-A, § único), a não necessidade de contrapartidas recíprocas em acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 611-A,), a possibilidade da negociação *in pejus* ao trabalhador se sobrepor à lei em todos os casos não expressos no art. 611-B e tantas outras mudanças, tornarão a situação do empregado ainda mais precária no país e terão um impacto ainda maior para na vida das mulheres que trabalham sob este regime, pois como ficou demonstrado, estas têm seu trabalho menos valorizado e possuem, em muitos casos, as duplas e triplas jornadas de trabalho (SEVERO, 2017).

Na visão de De Araújo, o PLC 38/2017, que se transformou na lei 13.467/17, em sua essência (do negociado sobre o legislado) em si, já seria inconstitucional por contrariar o artigo 7º da Constituição Federal, onde se prevê que os direitos dos trabalhadores visam à melhoria de sua condição social. Indo também de encontro a preceitos estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho e, até mesmo, contra a própria natureza do Direito Trabalhista, que tem como base o reconhecimento da existência do desequilíbrio entre empregadores e empregados, onde, inegavelmente trabalhadores não possuem as mesmas condições dos patrões detentores do capital, sendo hipossuficientes e necessitando de atenção especial do Estado. Com a proposta de sobrepor a negociação coletiva *in pejus* a direitos já

garantidos por lei, a reforma vem apenas enfraquecer ainda mais os direitos e liberdades dos trabalhadores, e conseqüentemente seria afastada ainda mais a possibilidade de uma negociação justa (2017).

No mesmo sentido Severo (2017):

Não há dúvida de que a aprovação desse dispositivo implicará imediato reconhecimento de sua inconstitucionalidade, pois a doutrina constitucional contemporânea é unânime em reconhecer a necessidade de que a legislação derivada respeite seus limites mínimos. Não é dado ao legislador infraconstitucional, e muito menos às partes, derrogar norma constitucional. Uma convenção ou acordo coletivo que o fizesse seria, portanto, eivada de nulidade.

No presente trabalho serão abordadas as mudanças que atingem as mulheres de forma mais direta, indo contra convenções e tratados internacionais, e tornando a tão almejada equidade em uma realidade cada vez mais distante. Segundo o Fórum Econômico Mundial (WEF) em relatório anual realizado em 2018 sobre paridade entre os gêneros, no ritmo atual, seriam necessários dois séculos para que o Brasil alcançasse o fim das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho (2018, *online*)

No próximo capítulo será feita uma comparação das disposições legais presentes na CLT vigente com as mudanças trazidas pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que entraram em vigor no dia 11 de novembro de 2017. Após a comparação será feita uma análise das implicações práticas de tais alterações.

## **CAPÍTULO II – LEI 13.467/17 FRENTE AOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS MULHERES**

### **2.1 Artigos relacionados à jornada de trabalho da mulher**

Começamos nossa análise das mudanças realizadas pela aprovação da Lei n. 13.467/17 pelo artigo 59-A, da CLT, que possibilita que mediante acordo individual escrito, acordos coletivos ou convenções coletivas a jornada de trabalho possa alcançar até 12 horas diárias. Antes da reforma, a CLT em seu artigo 58, limitava a jornada de trabalho à 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver no máximo 2 horas extras por dia. Com as alterações trazidas pela nova lei, a jornada diária passa a ser limitada à 12 horas diárias de trabalho com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas mensais, como disposto no novo art. 59-A, transcrito nesse trabalho para melhor compreensão (GASPAR; PINHEIRO, 2017, p. 20-21):

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Conforme o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, a duração da jornada de trabalho não excederá oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação e redução mediante acordo ou convenção

coletiva, não se admitindo tal estipulação por meio de acordo individual escrito. Ficando clara a inconstitucionalidade do referido artigo que coloca em risco a saúde física e mental do trabalhador (BRITO, 2017)

Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) de 2010 mostram que cerca de 30% dos trabalhadores das regiões metropolitanas de Belo Horizonte, São Paulo, Recife, Salvador e Distrito Federal, já tem jornada acima das 44 horas semanais previstas na legislação vigente (GIBB; OLIVEIRA, 2015), e de forma específica, as mulheres, segundo dados do IPEA, gastam aproximadamente o dobro do tempo em relação aos homens com afazeres domésticos. Assim, se considerarmos o tempo gasto com trabalho doméstico, a jornada de trabalho feminina total é muito maior que a dos homens no Brasil. Isso mostra como a possibilidade de acordo para 12 horas de trabalho irá significar para muitas mulheres o fim de tempo para descanso, lazer, estudo e etc. Criando uma situação de ainda mais desigualdade e injustiça. Nesse sentido, Dieese (2011 apud ALMEIDA, 2017, p. 52):

[...] no Brasil, o tempo médio semanal de horas dedicado aos afazeres domésticos das mulheres é superior em mais de 100% em relação aos homens, mesmo quando ambos exercem atividades de trabalho fora do espaço doméstico. Para os homens o tempo de trabalho semanal dedicado aos afazeres domésticos é de 9,8 horas, enquanto o das mulheres é de 22,4 horas.

Lima e Palatieri trazem à discussão o que seria uma alternativa para amenizar esse problema (2008 apud GIBB; OLIVEIRA, 2015, p. 101):

[...] discutem o papel que a redução da jornada de trabalho tem nesse debate. A redução da jornada, sem redução do salário e com o fim das horas extras permitiria uma diminuição no tempo de trabalho total, desonerando assim parte do tempo de trabalho produtivo. Concomitantemente, seria necessária uma reeducação de homens e mulheres no sentido de ressignificar o trabalho reprodutivo e dividi-lo igualmente entre ambos. Como consequência, tanto a redução da jornada quanto a melhor divisão do trabalho reprodutivo tirariam a mulher da condição de trabalhadora menos disponível e, por isso, preterida em processos de seleção em relação ao homem.

Outro ponto a ser abordado é a criação do trabalho intermitente, onde o trabalhador é pago por período de trabalho, recebendo pelas horas ou pelos dias

trabalhados apenas. O trabalhador terá direito a férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais. O contrato deverá estabelecer o valor da hora trabalhada, não podendo ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma atividade. No período de inatividade, o trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes (artigo 443, da CLT).

No mesmo sentido, vêm as mudanças previstas para o trabalho parcial presentes no artigo 58-A, da CLT, que determina que a duração do trabalho parcial poderá ser de até 30 horas semanais (sem possibilidade de horas extras semanais) ou de 26 horas semanais ou menos (com até 6 horas extras, que deverão ser pagas com acréscimo de 50%). Podendo o trabalhador vender até um terço das férias (CRIVELLI NETO, 2018).

Ambos os tipos de contratação acima representam tipos de trabalho precarizado, onde o trabalhador fica impedido de programar a sua vida, sem ter como saber ao certo se receberá ou não salário naquele mês, sem perspectiva de carreira, muitas vezes sem possibilidade de obtenção de aposentadoria e que, pelos motivos anteriormente apresentados, acabam por ser ocupados em sua maioria por mulheres. Segundo dados do Instituto de Pesquisa e Estatística Aplicada (IPEA) em 2014 um quinto das mulheres ocupadas no Brasil teriam emprego em tempo parcial, quando consideradas apenas as que trabalham informalmente esse número sobe para 43% (2016). Sobre esse assunto Hirata explica (2002, p. 144):

As consequências dessa evolução da atividade feminina são múltiplas, mas pode-se dizer que uma das mais importantes consiste no fato de que este modelo de trabalho precário, vulnerável e flexível pode constituir um modelo que prefigura um regime por vir de assalariamento masculino e feminino. Dito de outra maneira, as trabalhadoras podem ser vistas como cobaias para o desmantelamento das normas de emprego predominantes até então. Um cenário possível neste contexto seria a extensão ou a generalização deste modelo a toda a população ativa, inclusive a masculina. As mulheres podem ser mais facilmente 'cobaias' de experimentações sociais porque são menos protegidas, tanto pela legislação do trabalho quanto pelas organizações sindicais, e são mais vulneráveis. Embora o cenário mais provável seja o de uma dupla segmentação, com a constituição de dois segmentos do emprego masculino e dois segmentos do emprego feminino, um estabilizado, outro precarizado, a força dissuasiva e de pressão sobre salários, condições de trabalho e de negociação dos trabalhadores de ambos os sexos parece evidente.

Infelizmente, nos pontos citados, o que podemos perceber da Reforma é a ausência de proteção para com o trabalho da mulher. Foram ignoradas as suas jornadas de trabalho extras, muitas vezes solitárias, e nunca remuneradas, que fazem com que sua qualidade de vida e possibilidades de crescimento profissional sejam limitadas (SILVA; ARAÚJO, 2018).

## **2.2 Artigos 223-A, 223-C, 223-D E 223-G e a indenização por dano moral ou sexual à mulher**

Como um dos pontos mais polêmicos da reforma trabalhista, a criação de um rol taxativo para fixação do dano moral e a criação de limitações nas indenizações destes. Antes das mudanças advindas, os juízes estipulavam o valor a ser indenizado de acordo com seu livre convencimento motivado, com a nova regra, foram impostas limitações às situações possíveis de dano moral no âmbito do trabalho (arts. 223-A, 223-C e 223-D), existindo um atrelamento entre o valor do salário pago ao empregado e ao valor limite da indenização a ser paga a título de danos morais, estabelecendo assim, um teto para os pedidos de indenização (art. 223-G, § 1º). Por exemplo, ofensas gravíssimas cometidas por empregadores devem ter indenização de no máximo 50 vezes o último salário contratual do ofendido (SÁ FILHO, 2017).

O artigo 186 do Código Civil e art. 5º, X, da CF trazem o direito à indenização por dano moral, os mesmos vêm proteger a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho humano (art. 1º da CR/88), a obrigação da indenização está prevista no artigo 927, do Código Civil.

A indenização tabelada conforme os artigos supracitados acabam por ferir e expor ainda mais as trabalhadoras conforme explica Brito (2017, p.42):

Em relação à mulher, é de fácil compreensão o motivo desse dispositivo acarretar maiores prejuízos a elas. Em pesquisa realizada pelo Cadastro Central de Empresas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE, em 2014, as mulheres receberam 80% dos salários pagos aos homens. O salário mensal médio foi de R\$ 2.016,00 enquanto eles receberam R\$ 2.512,0064. Dados do

Ministério do Trabalho e Emprego, o salário médio de homens é maior do que de mulheres. Essa diferença varia por estado e é maior quando os empregados têm ensino superior. O dano causado a trabalhadora vale menos por esta receber salário inferior. O gênero mais uma vez sendo fator de discriminação.

Limitar o dano moral a um rol taxativo beira o absurdo. Em um país continental como o Brasil, existem inúmeras possibilidades de dano moral, devendo o juiz analisar o caso concreto para definir se existe ou não o dano e sua extensão. Outro ponto que demonstra claramente a inobservância de princípios constitucionais, cinge-se quanto a objetivação para mensuração do dano moral com espeque no salário aferido pelo empregado. O questionamento que fazemos é: O dano sofrido por um empregado que recebe menores salários pode ser considerado de menor potencial ofensivo? Tal disposição fere os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia, indo totalmente de encontro às regras que originaram o dano moral no ordenamento jurídico brasileiro, que se liga diretamente aos direitos de personalidade. Nesse cenário, fica claro que as mulheres com menores salários serão alvos mais “fáceis” e “atrativos” para possíveis assediadores (BRITO, 2017)

O Tribunal Superior do Trabalho – TST, analisando os requisitos caracterizadores do assédio moral com observância da legislação anterior à Reforma Trabalhista, esclarece (2012, *online*):

Um fato isolado não é suficiente para a caracterização do assédio moral, como uma situação de humilhação imposta ao empregado, mas que tenha ocorrido uma única vez. Para ser caracterizado como assédio moral é preciso que ocorra de forma constante e repetitiva, com o intuito de humilhar, diminuir, acarretando o isolamento do empregado e ainda redução na sua autoestima. Para a desembargadora, jurista e professora Alice Monteiro de Barros, o que caracteriza o assédio moral é a intensidade da violência psicológica, o prolongamento no tempo, o objetivo de ocasionar dano psíquico ou moral com o intuito de marginalizar o assediado, e que se produzam efetivamente os danos psíquicos.

Como já colocado, as mulheres serão as mais prejudicadas, considerando que são as que mais sofrem assédio moral no trabalho, agora, cumulativamente, ao receberem menores salários, serão alvos ainda mais vulneráveis a sofrerem tal prática degradante. Nesse sentido (KLEIN, 2004, *apud*

PARENTE, 2017 p. 599):

[...] a maioria das pesquisas apontam que as mulheres são, estatisticamente falando, as maiores vítimas do assédio moral, também são elas as que mais procuram ajuda médica ou psicológica e, não raro, no seu próprio grupo de trabalho, verbalizando suas queixas, pedindo ajuda.

Diante de tais dados é fácil entender o motivo da Reforma Trabalhista ter sido, em muitos pontos, considerada um retrocesso aos direitos do trabalhador, atingido de forma mais prejudicial às mulheres, uma vez que estas são ainda as maiores vítimas de tratamento desigual no ambiente de trabalho (BRITO, 2017).

### **2.3 A proteção à maternidade: uma análise do artigo 394-A da CLT**

A Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXII, garante aos trabalhadores urbanos e rurais o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Conforme observaremos durante análise do artigo 394-A, da CLT pós Reforma, tal direito pareceu ser esquecido por nossos legisladores no que diz respeito às trabalhadoras gestantes e lactantes, que acabaram por ser expostas juntamente com seus filhos a possíveis acidentes e doenças em função do trabalho (SIQUEIRA; MARANHÃO, 2017).

No capítulo intitulado como “Da proteção à maternidade”, foram realizadas algumas das mudanças consideradas mais cruéis, mudanças que atingem de forma direta as trabalhadoras e de forma indireta toda a sociedade. Antes da reforma a norma determinava que mulheres grávidas ou lactantes não poderiam trabalhar em ambientes considerados insalubres (em qualquer grau) para proteção tanto da mulher quanto do feto ou de seu recém-nascido. Porém, de acordo com a redação do artigo 394-A da CLT, passou a ser permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres de grau mínimo e médio, podendo ocorrer o afastamento no caso de apresentação de atestado médico indicando a necessidade do afastamento, o mesmo vale para mulheres lactantes (para qualquer grau de insalubridade) (DELGADO; DELGADO, 2017).

Começamos nossa análise com a transferência do ônus de se comprovar



a necessidade de afastamento para a parte mais fraca da relação trabalhista, a trabalhadora deverá comprovar por meio de atestado médico que tal ambiente é prejudicial à sua gravidez. Sobre tal aspecto ensina Michelle Maria Costa Machado (2017, p. 19):

As alterações realizadas pela Reforma violam o direito fundamental de proteção ao trabalho da mulher. O direito brasileiro padece de um mal chamado monetização. Pensa-se que pode compensar danos com dinheiro e dessa forma o problema desaparecerá. Não importa o valor do adicional de insalubridade a ser pago, o problema em questão é que a saúde da empregada será prejudicada. Houve um retrocesso por parte da Reforma em realizar uma concessão em relação ao trabalho da mulher em ambiente insalubre já que antes da reforma, o fato da mulher grávida ou lactante trabalhar em ambiente insalubre era algo presumidamente danoso, que ensejava o afastamento automaticamente. Agora recai um ônus da prova para a empregada gestante que por exigência do empregador poderá ser obrigada a trabalhar em ambiente insalubre de grau médio e mínimo. Essa reforma não enxergou a desigualdade da relação trabalhista, impondo um ônus à parte hipossuficiente.

Importante também salientar sobre a questionável proteção que o atestado médico para afastamento pode efetivamente dar a mulher grávida ou lactante. Na opinião do Professor Raimundo Simão de Melo (2017, p. 181):

Em primeiro lugar, questiona-se se os atestados médicos serão mesmo garantia de proteção para a mulher e o feto, porque o médico pode não ter o conhecimento específico necessário sobre segurança no trabalho e não ir examinar o local de trabalho. É certo que o profissional médico que emitir um atestado afirmando que a mulher poderá trabalhar em local insalubre sem risco para ela e para o nascituro estará assumindo grande responsabilidade, inclusive no âmbito civil e penal. Fazer o jogo do patrão nem pensar! Para fazer isso com alguma segurança, o médico terá que examinar o ambiente de trabalho e ouvir as duas partes e colegas de trabalho da mulher. Por isso, somente sob esse aspecto será complicada a aplicação prática dessa alteração legal.

É possível perceber que a aplicação prática do disposto nos incisos do art. 394-A se tornará um obstáculo para que a mulher grávida possa se afastar de trabalhos insalubres, uma vez que o ônus de conseguir a autorização de afastamento ficou totalmente sobre esta. Não seria mais coerente exigir do empregador que comprovasse não ser prejudicial à mulher e ao feto o ambiente de trabalho oferecido? Assim, o ônus da comprovação seria da parte mais forte na

relação, tendo como regra, o afastamento da gestante e não o contrário (SIQUEIRA; MARANHÃO, 2017).

Sobre os possíveis impactos dessa alteração, Melo (2017, p.181) também ensina:

[...] o trabalho de grávidas e lactantes em ambientes insalubres poderá afetar não apenas a trabalhadora, mas os recém-nascidos e mesmo os futuros seres humanos, promovendo-se com isso padrão predatório da força de trabalho já antes do nascimento dos futuros trabalhadores, quando começarão a ser atingidos por agentes contaminantes de adoecimento.

A manutenção do artigo em questão pode ser considerada um dos maiores exemplos de como a intenção da reforma foi em sua maior parte beneficiar a classe patronal, a reforma acabou por ignorar direitos sociais e fundamentais previstos na Constituição Federal e em Tratados e Acordos Internacionais (tópico que será abordado no próximo capítulo) e acabou por não considerar a história e anos de luta existentes por condições de trabalho mais dignas e justas (PEREIRA, s.d).

No mesmo capítulo houve a inclusão do § 2º no art. 396 que prevê os dois horários de descanso (de trinta minutos cada) para amamentação de filho de até seis meses de vida serão definidos em acordo particular entre empregador e empregada, onde, no caso de divergência, acabará por prevalecer a vontade do lado mais forte, o do empregador, o que pode significar prejuízo para a mãe e seu recém-nascido.

Importante salientar a edição da Medida Provisória (MP) 808/2017, publicada em 14 de novembro de 2017. Esta trouxe diversas alterações à Lei n. 13.467/17, entre elas a que trata da possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho para até 12 horas diárias (a MP restringia a adoção dessa jornada apenas para quando fosse acordada por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho), tratava também sobre o dano moral (limitando seus benefícios ao valor do Regime Geral de Previdência Social) e também sobre a trabalhadora gestante em ambientes de trabalho insalubres (afastando a gestante de ambientes insalubres de

qualquer grau). Tais disposições passaram a valer no âmbito da prática trabalhista desde a sua publicação. Entretanto, conforme prevê o ordenamento jurídico brasileiro (§ 7º do art. 62 da CF) toda medida provisória deve ser objeto de aprovação pelo Congresso Nacional, sob pena de perder sua validade. Como não houve um consenso entre os congressistas esta perdeu sua validade em 23 de abril de 2018 (JOÃO, 2018)

## **CAPÍTULO III- ANÁLISE DOS TRATADOS INTERNACIONAIS TRABALHISTAS À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA**

### **3.1 Pontos de divergência entre as Convenções 98 e 155 da OIT e a lei 13.467/17.**

A Convenção n. 98 da OIT, foi criada em Genebra, em 1º de julho de 1949. Pensada com base na ideia de liberdade sindical como um direito humano universal e com o objetivo de se combater as chamadas condutas antissindicais. Conta com 164 ratificações ao redor do mundo. No Brasil, sua aprovação se deu por meio do Decreto Legislativo n. 49, de 27 de agosto de 1952, do Congresso Nacional, tendo sua ratificação em 18 de novembro de 1952 e posterior promulgação pelo Decreto n. 33.196, em 29 de junho de 1953. A vigência em território pátrio deu-se, a partir de 18 de novembro de 1953 (MARTINEZ, 2016).

A Convenção n. 98 da OIT, possui no ordenamento jurídico brasileiro status de supralegalidade, se posicionando, portanto, abaixo da Constituição, mas acima dos demais textos legislativos infraconstitucionais, conforme já pacificado entendimento do Supremo Tribunal Federal no HC 87.585/TO e no RE 466.343/SP (MARTINEZ, 2016).

Permitindo que negociações individuais se sobreponham a acordos ou convenções coletivas, a nova lei, com o argumento de modernização das relações laborais no Brasil, traz um retrocesso das relações jurídicas, que há muito, não são mais pautadas pela plena liberdade de contratação, como se empregado e empregador dispusessem dos mesmos poderes de negociação, ficando nítida a violação ao art. 4 da Convenção 98, que prevê:

ARTIGO 4º

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

Em estudo, o Instituto de Pesquisa Econômica da Universidade de São Paulo indicou diminuição de 34% no número de acordos coletivos já nos primeiros meses de 2018. Tal acontecimento deixa claro que a nova lei promove a negociação individual ao invés da negociação coletiva e nada tem a ver com geração de empregos, conforme foi argumentado por seus defensores (SINAIT, 2018).

A Lei nº 13.467/2017 permite que até mesmo acordos individuais excluam trabalhadores da proteção conferida pelos Acordos e Convenções coletivas, ensejando clara violação à Convenção 98 da OIT (SINAIT, 2018).

No que diz respeito ao direito da mulher no trabalho trazemos o exemplo da possibilidade de negociação entre patrão e empregada para determinação dos intervalos de amamentação previstos no art. 396, da CLT, podendo haver prejuízo à mulher e ao bebê, conforme ensina Rafagnin (2019, p.235):

Dentre um dos pontos que há possibilidade de negociação tem-se os intervalos de amamentação, que conforme o art. 396 da CLT são de 30 minutos, duas vezes ao dia, até que a criança complete 6 (seis) meses de vida. Com a inclusão do §2º no referido artigo, os horários dos descansos passaram a ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador

Tal mudança abre precedentes para que alguns empregadores pressionem as trabalhadoras para realização de intervalos que atendam às necessidades da empresa em detrimento às da mulher e da criança. Ademais, salienta-se que esses acordos ocorrerão no período quase findado da estabilidade da mulher.

Nesse espectro, importante trazer a discussão o art. 507-B da Lei 13.467/2017, que prevê a possibilidade de que o empregado firme termo de quitação com o empregador, ficando impedido de requerer judicialmente qualquer verba trabalhista após a adesão. Para um melhor entendimento transcrevemos o artigo:

Art. 507-B- É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de

obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Para gestantes e lactantes expostas a ambientes insalubres, tal artigo permite que ao assinarem tal termo de quitação, ficarão impedidas legalmente de responsabilizar a empresa, caso o feto ou a criança desenvolva alguma doença ou transtorno ocasionado em virtude do ambiente insalubre a que essa mulher foi exposta. Podendo ficar tal situação sem reparação ou indenização por parte do responsável (RAFAGNIN, 2019).

Já a Convenção 155, editada em 1981, trata da Segurança e saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, foi aprovada no país por meio do Decreto Legislativo nº 2, de 1992, e enfim promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994 (BOUCINHAS FILHO, 2011).

Para se entender a gravidade da situação do Brasil no tocante a acidentes e doenças do trabalho, Boucinhas Filho traz os seguintes números (2011, *online*):

Números de 2007 apresentados pela Previdência social indicam o registro de 653.090 acidentes e doenças do trabalho entre os trabalhadores assegurados da Previdência Social. Entre esses registros foram contabilizadas 20.786 doenças relacionadas ao trabalho e 580.592 ocorrências que levaram ao afastamento da vítima de suas atividades devido à incapacidade temporária (298.896 até 15 dias e 281.696 com tempo de afastamento superior a 15 dias). 8.504 trabalhadores foram afastados por incapacidade permanente e 2.804 cidadãos vieram à óbito

Infelizmente a Reforma parece não ter trazido inovações no sentido de reduzir tais números e de melhor se adequar às normas trazidas pela Convenção n. 155. Mesmo sendo essa uma questão que envolve tanto a relação empregador e empregado, como também a utilização de dinheiro público por parte da Previdência Social.

As proporções são ainda mais assustadoras quando analisadas a longo

prazo, conforme demonstra Boucinhas Filho (2011):

A partir dos últimos dados divulgados pelos organismos de previdência social, Luiz Salvador e Olímpio Paulo Filho estimam que a cada dez anos têm-se em torno de 6.500.000 a 7.000.000 acidentados no Brasil, o que seria equivalente a 41% da população do Chile e ao dobro da população atual do Uruguai. As estatísticas denotariam ainda uma média de três mortes a cada duas horas de trabalho, três acidentes a cada minuto de trabalho.

Interessante observar que alguns dos principais fatores contribuintes para acidentes e doenças causadas pela atividade laboral estão relacionadas com uma maior jornada de trabalho, a falta de descanso e o grau de monotonia da atividade executada. Nesse sentido Boucinhas Filho:

Fatores como a duração e a distribuição da jornada de trabalho - horários, turnos ininterruptos; a existência de pausas e descansos, o grau de autonomia, a forma de cálculo da remuneração - se por tarefa ou por produção, o grau de monotonia da tarefa, a repetitividade do ciclo de operações, a possibilidade de o trabalhador participar do resultado do seu trabalho e perceber a importância de sua intervenção estão por trás de números tão alarmantes. Acerca da jornada de trabalho no Brasil, o primeiro ponto a destacar é a indiscriminada utilização da mão-de-obra regular além da jornada (2019, *online*).

Tendo em mente as ideias trazidas nos capítulos anteriores do presente trabalho é possível perceber que as mulheres que possuem uma dupla jornada de trabalho (trabalho remunerado somado ao doméstico não remunerado), juntamente com o exercício da maternidade e, em inúmeros casos, expostas a cargos com um grau de monotonia e repetitividade elevado, são as mais suscetíveis a acidentes e doenças em função do trabalho. Estas mulheres não só deixaram de ser protegidas de forma ativa pela Reforma, mas foram ainda mais expostas em seu período gestacional (BOUCINHAS, 2019).

### **3.2 A Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (AGNU) e a lei 13.467/17.**

A Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, da sigla em inglês) foi, em 1984, o primeiro tratado a ser

ratificado pelo Brasil após a redemocratização do país. É considerado um marco no que diz respeito à tutela dos Direitos das Mulheres, tanto no âmbito internacional quanto no direito pátrio. Internacionalmente é o primeiro dispositivo a abordar de maneira abrangente (e com força vinculante) os Direitos das Mulheres, sendo também o segundo tratado considerado de Direitos Humanos com maior número de signatários no mundo. No Brasil, é considerado um referencial do processo de incorporação do Direito Internacional dos Direitos Humanos pela legislação doméstica (DE OLIVEIRA; TERESI, 2017).

Conforme ensinam De Oliveira e Teresi, a ratificação pelo Brasil de uma Convenção como a Assembleia Geral das Nações Unidas – AGNU faz com que exista uma instância a mais na busca de igualdade de direitos pelas mulheres (2017. p. 154):

Além dos direitos fundamentais, estabelecidos na Constituição Federal brasileira, o país insere-se no plano internacional de proteção à mulher, através da ratificação de tratados e outros dispositivos internacionais que objetivam a erradicação de todas as formas de violação dos Direitos das Mulheres. A ratificação destes tratados internacionais pelo Brasil estabelece obrigações para o Estado, tanto no âmbito interno, como externo e os indivíduos (neste caso as mulheres) passam a contar com uma última instância internacional de decisão, quando falharem as instituições de judiciárias brasileiras.

A ratificação desta Convenção, em termos práticos, significa também o dever do Estado Brasileiro em atuar na coibição de violações aos direitos das mulheres, no âmbito público e também no âmbito privado. Obrigando-se a consolidar a proteção jurídica dos direitos das mulheres em igualdade com os homens e garantindo por meio de tribunais nacionais competentes e outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra atos discriminatórios. Assim como adotar medidas adequadas com fim de revogar ou modificar leis, regulamentos, usos e práticas que possam contribuir para discriminação e a não inclusão da mulher de forma integral e igualitária na sociedade brasileira (DE OLIVEIRA; TERESI, 2017).

Conforme De Oliveira e Teresi, em todas as constituições anteriores a de 1988, apenas uma mulher em toda a história do país havia sido eleita deputada federal. Desta forma, é possível perceber que até o ano de 88, a legislação



brasileira, a começar por suas constituições, tinha um caráter predominantemente masculino, o que impedia que preconceitos e discriminações estruturais contra a mulher fossem reconhecidos e combatidos. Desta forma, o papel da Constituição de 1988, no que tange aos direitos da mulher e a ampliação de sua cidadania foi determinante para que a voz das mulheres fosse ouvida (2017).

Segundos as autoras, esta conquista foi fruto da articulação das próprias mulheres dentro da Assembleia Constituinte por meio de movimentos feministas da época (DE OLIVEIRA; TERESI, 2017, p. 159):

A participação das mulheres na Constituinte se dá a partir da criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, criado em 1985, por pressão do movimento feminista. Aprovado pelo congresso através do projeto de lei n. 7335, o CNDM foi inicialmente vinculado ao Ministério da Justiça, e era composto por um Conselho Deliberativo, de Assessoria Técnica e Secretaria Executiva. Seu corpo técnico era composto, na maioria, por feministas autônomas de todas as regiões do país. O CNDM era um organismo estatal responsável por elaborar e propor políticas especiais para as mulheres— tornou-se um espaço de deliberação das questões femininas e promoveu debates, campanhas e fóruns com o objetivo de auxiliar a promoção dos direitos das mulheres.

Interessante pontuar o papel do CNDM durante os trabalhos da constituinte de 88, o conselho serviu de canal de representação dos movimentos de mulheres, dialogando com diversos movimentos sociais espalhados pelo país. Assim foi criada a campanha “Mulher e Constituinte” trazendo slogans como: “Constituinte pra valer tem que ter palavra de mulher” e “Constituinte para valer tem que ter Direitos de Mulher”. Estavam envolvidos Conselhos Estaduais de Direitos da Mulher, associações profissionais, centrais sindicais, grupos feministas e demais movimentos de mulheres, em busca de se elencar os principais anseios das mulheres brasileiras da época. Após este apanhado, foram elaboradas as propostas que foram levadas ao debate constitucional (DE OLIVEIRA; TERESI, 2017).

Assim, tais propostas foram apresentadas em um grande encontro no Congresso Nacional em Brasília e ficaram conhecidas como “Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes”. Alguns exemplos dos direitos pleiteados a época: a eliminação da figura de chefe da sociedade conjugal no âmbito doméstico atribuída ao homem, para dar a mulher o poder de decidir o número de filhos, onde fixar

domicílio, etc., também o reconhecimento de uma formação familiar independente da existência de casamento; o direito a titularidade da terra às mulheres rurais e no âmbito dos direitos trabalhistas houve a reivindicação do aumento da licença maternidade, de direitos para as empregadas domésticas, entre outros (DE OLIVEIRA; TERESI, 2017).

A Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (assinada pelo Brasil, com reservas, em 31.03.1981 e ratificada, com reservas, em 01.02.1984, entrou em vigor em nosso país em 02.03.1984, em 22.06.1994 foi ratificada sem reservas, texto publicado no Diário do Congresso Nacional em 23.06.1994) prevê em seu artigo 2º (1979, p.2-3):

#### Artigo 2º

Os Estados-Partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a:

- a) consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas constituições nacionais ou em outra legislação apropriada, o princípio da igualdade do homem e da mulher **e assegurar por lei outros meios apropriados à realização prática desse princípio;**
- b) adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher;
- c) estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;
- d) abster-se de incorrer em todo ato ou a prática de discriminação contra a mulher e zelar para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação;
- e) **tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa;**
- f) adotar todas as medidas adequadas, inclusive de caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher;
- g) derrogar todas as disposições penais nacionais que constituam discriminação contra a mulher.

O texto do artigo acima deixa claro o dever dos Estados signatários em, de forma ativa, eliminarem a discriminação contra a mulher, de forma a fazer com que a situação atual de desigualdade existente deixe de existir. No âmbito do trabalho, tal posicionamento implicaria em ajustes legais em busca da equidade nas

relações trabalhistas, e não apenas a revogação de dispositivos normativos que expressamente discriminam a mulher. É possível depreender tal objetivo também no artigo 3º da Convenção que prevê:

Artigo 3º

Os Estados-Partes tomarão, em todas as esferas e, em particular, nas esferas política, social, econômica e cultural, todas as medidas apropriadas, **inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem** (1979, *online*, grifo nosso).

No mesmo sentido, tratando de forma específica sobre os direitos da mulher no trabalho a Convenção em seu 11º artigo determina que serão adotadas medidas para se assegurar a igualdade entre homens e mulheres no trabalho, assim como a garantia da proteção a saúde e a segurança da mulher observando sua função de reprodução (1979, p. 5, grifo nosso):

Artigo 11

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego **a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres**, os mesmos direitos, em particular:

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, **o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço**, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) **O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor**, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito a férias pagas;
- f) **O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução [...]**

Também, nesse sentido a Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera essencial para o desenvolvimento e a justiça social a efetivação de condições de trabalho decentes, definido trabalho decente como (OIT, 2015 apud

ALMEIDA, 2017 p. 205, grifo nosso):

O trabalho decente sintetiza as aspirações das pessoas durante sua vida laboral. **Significa a oportunidade de ascender a um emprego produtivo que gere uma renda justa**, segurança no local de trabalho e a **proteção social para as famílias**, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para que os indivíduos expressem suas opiniões, se organizem e participem das decisões que afetam suas vidas, e a **igualdade de oportunidades e igual tratamento a todos, mulheres e homens**.

Em uma breve análise comparativa do que propõe a Lei n. 13.467/2017 e dos preceitos previstos em convenções internacionais, que tratam sobre igualdade de gênero, das quais o Brasil é signatário e, logo, se comprometeu a buscar e promover tais objetivos, fica clara a incoerência existente. Não é possível observar na nova lei inovações no sentido de implementar igualdade entre os gêneros e nem no sentido da busca por uma diminuição das discriminações já existentes, fica evidente que tal pauta foi totalmente ignorada pelo legislador.

No sentido contrário ao previsto por Organizações Internacionais, a Reforma acaba por intensificar a situação desigual da mulher no mercado de trabalho, gerando uma maior precarização do trabalho feminino.

Interessante observar que o projeto de lei em sua forma original apresentava apenas sete alterações à legislação, porém o projeto aprovado no Congresso Nacional, no prazo de poucos meses, resultou na modificação de mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho. Isto sem que houvesse consulta aos trabalhadores ou a qualquer órgão ligado à Justiça ou Direito do Trabalho (SINAIT, 2018).

A argumentação dos defensores da Reforma se baseou na necessidade de se criar mais empregos, contudo, desde novembro de 2017, logo após o início da vigência da nova lei, o percentual do desemprego apresentou crescimento. Entre desempregados no Brasil são 27,7 milhões de trabalhadores, o que corresponde a 24,7% da população economicamente ativa – PEA. Mas por outro lado, foi registrada queda de 34% na celebração de acordos coletivos em 2018 (SINAIT, 2018).

Da mesma forma, observa-se retrocesso e não modernização no que diz respeito à proteção ao direito na mulher no trabalho, conforme apresentam De Paula Filho e Andrade (2017, p. 69):

Os resultados apresentados pela pesquisa operada demonstram retrocesso das políticas de proteção às mulheres gestantes pelo governo atual que, 'atropelando' as políticas multilaterais anteriormente promulgadas por outros governos e que acompanhavam a evolução internacional no que diz respeito à proteção das trabalhadoras grávidas, simplesmente abre mão de toda a evolução legislativa produzida nesse sentido – destaque-se a Lei 13.287/16 que proibia o trabalho da gestante em locais insalubres -, para, ao argumento de uma pretensa 'modernização trabalhista', afrontar diversos dispositivos internacionais ratificados e promulgados pelo Brasil referentes à proteção da obreira gestante.

Ainda, no âmbito específico do direito da mulher é importante frisar que são recentes as conquistas de direitos hoje considerados básicos pela sociedade. Deixando o alerta de que a sociedade deve se manter atenta para a manutenção e progressão dos direitos das mulheres. Exemplos disso: até 2005 a legislação penal do Brasil continha crimes sexuais que só poderiam ser cometidos contra “a mulher honesta” e que no ano de 1969 somente a família legítima, estabelecida por meio de um casamento detinha a proteção do Estado, discriminando mulheres separadas ou que convivessem com um homem não estando casadas, tal concepção legal de família só mudou em 2003 com o Novo Código Civil (DE OLIVEIRA; TERESI, 2017).

Nesse sentido as autoras ensinam:

Entre o fim da década de 1970, e início da década de 1980 difundiu-se os estudos de gênero como conceito interdisciplinar, na psicologia, antropologia e demais ciências sociais. Estudos estes veem afirmar que nascer com o sexo feminino não determina a condição social da mulher. É neste período também que as Mulheres passam a ser categoria integrante dos Direitos Internacional dos Direitos Humanos, o princípio da igualdade entre homens e mulheres passa a ser estabelecido em documentos internacionais como a Carta das Nações Unidas (1945) e Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). São criados diversos tratados que contemplam as demandas das mulheres, como a Convenção dos Direitos Políticos das Mulheres (1952) e a Convenção sobre o Casamento por Consenso, Idade Mínima para Casamento e Registro de Casamentos (1962). Além, disso a ONU proclamou 1975 como Ano Internacional da Mulher, e a década de 1976-1985 como a Década da Mulher (DE OLIVEIRA; TERESI, 2017, p. 164-165).

Portanto, não devemos, como sociedade, permitir a inércia e muito menos a retirada de direitos por parte do Estado. No que diz respeito ao Direito da Mulher, a sociedade civil deve tomar a frente e exigir que direitos sejam respeitados e que tais violações a Convenções e Acordos Internacionais sejam respeitados e colocados em prática (DE OLIVEIRA; TERESI, 2017).

## CONCLUSÃO

Visto que a mulher trabalhadora possui uma posição diferenciada na estrutura social do país, possuindo diversas jornadas de trabalho, muitas vezes com a responsabilidade total pelo cuidado de crianças e idosos, cumulada a existência de uma enraizada discriminação de cunho cultural dentro do mercado de trabalho; levando-se em conta o compromisso firmado pelo Brasil, frente a Organizações Internacionais, na busca e promoção da equidade entre homens e mulheres; e ainda a existência de previsão Constitucional no sentido de se alcançar a paridade entre os gêneros, a Reforma Trabalhista distanciou-se de ser uma implementadora de tais anseios, indo, na realidade, em direção oposta a tais objetivos.

Conforme demonstrado, não é possível observar na nova lei inovações no sentido de implementar igualdade entre os gêneros e nem no sentido de diminuição das discriminações já existentes, fica evidente que tal pauta foi totalmente ignorada pelo legislador. Ao ignorar Tratados e Acordos Internacionais, assim como, nossa própria Constituição Federal, a Reforma acaba por intensificar a situação desigual da mulher no mercado de trabalho gerando uma maior precarização deste mercado e assim trazendo regresso ao país como um todo.

A Reforma perdeu a chance de, por exemplo, inovar e estabelecer um aumento de tempo de licença remunerada para os pais, ou até mesmo a possibilidade de uma divisão igualitária da licença para ambos os pais, como já acontece em países europeus, fomentando assim, a consciência de que estes são tão responsáveis pela educação dos filhos quanto a mãe.

Importante lembrar que há pouco mais de 50 anos as mulheres casadas

precisavam de autorização de seus maridos para que pudessem trabalhar fora de casa, esta e tantas outras conquistas femininas vieram por meio de muita luta, luta que se estende até os dias de hoje e que se mostra cada vez mais necessária principalmente em momentos de instabilidade onde os primeiros direitos questionados são os das minorias.

Desta forma, se mostra de suma importância a busca por equidade entre homens e mulheres nas relações de trabalho tanto por parte da sociedade civil quanto por parte do poder público, a fim de trazer um verdadeiro desenvolvimento econômico ao país, avanço na efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, fortalecimento da unidade familiar, diminuição da pobreza e tantas outras aspirações de toda a sociedade, de forma que todos nós temos o dever de zelar pela manutenção e progressão dos Direitos das Mulheres.



## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Janaiky Pereira de. **Organismos internacionais e enfrentamento à precarização do trabalho das mulheres na América Latina. 2017.** Dissertação- (Doutorado) Programa de Pós-Graduação em Política Social, da Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

BRASIL. **Constituição (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 10 mai. 2019.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)> Acesso em: 04 mar. 2019.

BRASIL. **Decreto Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 04 mar. 2019.

BRASIL. **Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916.** Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm). Acesso em 12 mai. 2019.

BRASIL. **Decreto Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 13 out. 2017.

BRASIL. **Lei 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 nºs 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/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)> Acesso em: 04 mar. 2019.

BRASIL. **Decreto n. 847, de 11 de outubro de 1890.** Promulga o Código Penal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1851-1899/D847.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/D847.htm) Acesso em 12 mai. 2019

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm). Acesso em 10 mai. 2019.

BRASIL. **Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002.** Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Brasília, 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm). Acesso em: 10 mai. 2019.

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: 04 mar. 2019.

BRASIL. TST, Tribunal Superior do Trabalho. **A mulher e o assédio moral.** 2012. Disponível em: [www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/3008783](http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3008783)> Acesso em: 04 mar. 2019.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **Reflexões sobre as Normas da OIT e o Modelo Brasileiro de Proteção à Saúde e à Integridade Física do Trabalhador.** Disponível em: [http://www.lex.com.br/doutrina\\_23686422\\_REFLEXOES\\_SOBRE\\_AS\\_NORMAS\\_DA\\_OIT\\_E\\_O\\_MODELO\\_BRASILEIRO\\_DE\\_PROTECAO\\_A\\_SAUDE\\_E\\_A\\_INTEGRIDADE\\_FISICA\\_DO\\_TRABALHADOR.aspx](http://www.lex.com.br/doutrina_23686422_REFLEXOES_SOBRE_AS_NORMAS_DA_OIT_E_O_MODELO_BRASILEIRO_DE_PROTECAO_A_SAUDE_E_A_INTEGRIDADE_FISICA_DO_TRABALHADOR.aspx). Acesso em: 10 mai. 2019.

BRITO, Yasmin Viana. **Reforma Trabalhista e o direito da mulher: avanço ou retrocesso?** 2017. Monografia (Graduação)-Centro de Ciências Jurídicas Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017.

CRIVELLI NETO, Adonis. **O princípio protetivo e o direito do trabalho à luz da Reforma Trabalhista.** Monografia (Pós-graduação)-Curso de Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2018.

DE ARAÚJO, Jacyra J. Cordeiro. **Prevalência do negociado sobre o legislado: a utilização de um instrumento de autocomposição como ferramenta de precarização das relações de trabalho.** 2017. Dissertação (Bacharelado) - Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017.

DE OLIVEIRA, Mainara Gomes Sales; TERESI, Verônica Maria. **Convenção da Mulher: Incorporação no Brasil e influência da sociedade civil.** *Leopoldianum*, ano 43, n. 121, p 151-170, 2017.

DE PAULA FILHO, Luiz Pinto; ANDRADE, Thais de Camargo Oliva Rufino. **Normas internacionais e observações gerais de proteção à mulher gestante violadas pela reforma trabalhista**. Anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação, VII ENPG, v. 02, p. 66-70, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2008, 13ª ed. Fev. 2014

ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: ETHOS, mai. 2016. Disponível em: <[https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil\\_Social\\_Tacial\\_Genero\\_500empresas.pdf](https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf)> Acesso em 05 out. 2018.

EXAME. **Brasil cai cinco posições em ranking de igualdade de gênero**. Versão *online*. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/brasil/brasil-cai-cinco-posicoes-em-ranking-de-igualdade-de-genero/>. Acesso em: 01 mai. 2019.

FELIPE, Joana D'arc L. A.; DE QUEIROZ, Fernanda M. **A Reestruturação produtiva e o trabalho das mulheres**: uma análise crítica. Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, n. 03, p 266-289, dez. 2015.

FONSECA, Tania M. Galli. **Modos de ensinar no e para o trabalho**. Gênero subjetividade e trabalho. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 133-169.

FURTADO, Emmanuel T.; CLARES, Renata P. **Análise da discriminação de gênero no mercado de trabalho brasileiro**: a igualdade jurídica ante a desigualdade fática. LTr: Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 81, n. 2, p. 160-185, fev. 2017.

KLEIN, Karla Barbosa; PARENTE, Temis Gomes. Do bem-estar ao adoecimento: O impacto do assédio moral para as mulheres no Brasil. **Revista Observatório**, [S.l.], v. 3, n. 5, p. 582-605, ago. 2017. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/observatorio/article/view/3574>. Acesso em: 14 out. 2017.

GASPAR, Danilo; PINHEIRO, Iuri. **CLT comparada**: o que mudou? Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017.

GIBB, Lygia Sabbag Fares; OLIVEIRA, Ana Luíza M. de. A desigualdade na distribuição do trabalho total no Brasil: a quem favorece? **Revista Pesquisa & Debate**, São Paulo, vol. 26, n. 2 (48), p. 87-104, set. 2015.

HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. Campinas, 2002. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&%20pid=S010483332002000100006&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&%20pid=S010483332002000100006&lng=pt&nrm=iso)> Acesso em: 12 out. 2018.

IBGE. **Pesquisa Mensal de emprego (PME)**. Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas. Rio de Janeiro: IBGE, mar. 2010. Disponível em: <[https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp.pdf](https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf)> Acesso em: 12 out. 2018.

IPEA. **Mercado de Trabalho**. Jornada de trabalho parcial no Brasil. IPEA, nov. 2016, p. 33-40. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7314/1/bmt61\\_jornada.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7314/1/bmt61_jornada.pdf). Acesso em: 12 out. 2018.

JOÃO, Paulo Sérgio. **Sem estar mais em vigor, MP da Reforma Trabalhista deixa legado**. São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mai-04/reflexoes-trabalhistas-estar-vigor-mp-reforma-trabalhista-deixa-legado>. Acesso em: 14 mar. 2019.

LAUFER, Jaqueline; LANQUETIN, Marie-Thérèse. Entre a esfera pública e a esfera privada: os desafios dos direitos das mulheres; A igualdade profissional: o direito sob o crivo dos fatos. In: MARUANI, Margaret; HIDRATA, Helena (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: Homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003. p. 127-149.

MACHADO, Michelle Maria Costa. A importância da condição humana na promoção do direito fundamental da proteção ao trabalho da mulher no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, SP. vol. 44, n. 190. p. 183-208, jun. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/143152>. Acesso em 05 mai. 2019.

MARTINEZ, Luciano. A Convenção n. 98 da OIT: da exemplar aplicação dos princípios de livre associação às amplas possibilidades de desenvolvimento da atividade sindical. **Direito Internacional do Trabalho: o Estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil**. Disponível em: [https://www.academia.edu/36349291/A\\_CONVEN%C3%87%C3%83O\\_98\\_DA\\_OIT](https://www.academia.edu/36349291/A_CONVEN%C3%87%C3%83O_98_DA_OIT). Acesso em: 11 de mai. 2019.

MELO, Raimundo Simão de. Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre. **Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região**, Curitiba, v. 6, n. 61, p. 180-181, jul./ago. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/111554>. Acesso em: 15 out. 2018.

NASCIMENTO, Sara Diniz. **Precarização do trabalho feminino**: A realidade das mulheres no mundo do trabalho. *Temporalis*, Brasília, ano 14, n. 28, p. 39-56, jul./dez. 2014.

RAFAGNIN, Maritânia Salette Salvi. Reflexos da Reforma Trabalhista para Gestantes e Lactantes. **Argum**, Vitória, v. 11, n. 1, p. 230-245, jan./abr. 2019.

PEREIRA, Ricardo José M. de B. **Reforma Trabalhista traria retrocesso**. Cuiabá, 2017? Disponível em: <http://www.prt23.mpt.mp.br/procuradorias/prt-cuiaba/676-artigo-reforma-trabalhista-traria-retrocesso>. Acesso em 14 mar. 2019.

SÁ FILHO, Alexandre da Mota e. **Quanto vale a sua dor?** O dano moral segundo a Reforma Trabalhista. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <https://alexandredamota.jusbrasil.com.br/artigos/489966819/quanto-vale-a-sua-dor-o-dano-moral-segundo-a-reforma-trabalhista> Acesso em 14 mar. 2019.

SEVERO, Valdete Solto. Análise do projeto de Reforma trabalhista. In **Jorge Luiz S. MAIOR**. Abr. 2017. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista> Acesso em: 14 out 2017.

SILVA, Pollyanna C. da Assumpção; ARAÚJO, Hellon Lopes. A Reforma Trabalhista e a precarização do trabalho da mulher. **Revista Pensar Direito**, Vol. 9, No.2 , JUL/2018. Disponível em: [http://revistapensar.com.br/direito/pasta\\_upload/artigos/a309.pdf](http://revistapensar.com.br/direito/pasta_upload/artigos/a309.pdf). Acesso em: 02 mai. 2019.

SIQUEIRA, Carlos Eduardo; MARANHÃO, Ney. Trabalho de gestantes e lactantes em atividade insalubre: comentários críticos ao novo art. 394-A da CLT – Abordagem médico-jurídica. In: FELICIANO, Guilherme G.; TREVISIO, Marco Aurélio M.; FONTES, Saulo T. de C. (Org). **Reforma Trabalhista**: visão, compreensão e crítica. São Paulo: Ltr, 2017. p. 87-94.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO (SINAIT). **Comissão de Normas da OIT discute o caso brasileiro e pode divulgar relatório até quinta-feira, 7 de junho**. Brasília, 2018. Disponível em: <https://sinait.org.br/site/noticiaview?id=15770/comissao%20de%20normas%20da%20oit%20discute%20o%20caso%20brasileiro%20e%20pode%20divulgar%20relatorio%20ate%20quinta-feira,%207%20de%20junho>. Acesso em: 12 de mai. 2019.