

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
FACULDADE DE DIREITO

LETICIA BORGES DO NASCIMENTO OLIVEIRA

A REFORMA TRABALHISTA E OS DIREITOS FEMININOS AO TRABALHO

São Paulo
2020

LETICIA BORGES DO NASCIMENTO OLIVEIRA

A REFORMA TRABALHISTA E OS DIREITOS FEMININOS AO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Presbiteriana Mackenzie,
como requisito parcial à obtenção do grau
de Bacharela em Direito.

Orientador: Professora Dra. Patrícia Tuma Martins Bertolin

São Paulo

2020

LETICIA BORGES DO NASCIMENTO OLIVEIRA

A REFORMA TRABALHISTA E OS DIREITOS FEMININOS AO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Presbiteriana Mackenzie,
como requisito parcial à obtenção do grau
de Bacharela em Direito.

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Patrícia Tuma Martins Bertolin – Orientadora
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Profa. Dra. Bruna Soares Angotti
Universidade Presbiteriana Mackenzie

Gabriela Henrique Carvalho
Universidade Presbiteriana Mackenzie - Mestranda

Dedico este trabalho a todas mulheres, em especial a minha vó, Maria de Lurdes, exemplo de mulher e de força, que lutou por tudo aquilo que amava até o último segundo.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Wilson do Nascimento Oliveira e Isabel Cristina Borges Oliveira, que sempre colocaram minha educação em primeiro lugar. Seu apoio, amor, carinho e dedicação foram essenciais para que eu continuasse trilhando minha jornada na vida acadêmica e profissional.

Dedico também ao meu companheiro de vida, Gustavo Ferreira de Souza, que sempre esteve disposto a dar o apoio necessário para superação dos dias difíceis, e as minhas grandes amigas, que fizeram parte dessa etapa tão significativa da vida, tornando a jornada mais agradável.

Além disso, agradeço grandemente à Professora Patrícia Tuma Martins Bertolin, que honrou, durante todo o período de elaboração deste trabalho, todos os compromissos com dedicação, compreensão e respeito.

É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem. Somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.

(Simone de Beauvoir)

RESUMO

O presente trabalho vem fazer uma análise sobre as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, às condições de trabalho que a mulher se encontra submetida no Brasil, analisando a diferenciação social entre homens e mulheres geradas pela definição de gênero e papéis sociais, que causam a subvalorização do trabalho feminino. 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 aos quais o Brasil é signatário. A pesquisa encontra justificativa na significativa mudança trazida pela Reforma Trabalhista de 2017 e pelo seu grande impacto no trabalho feminino. Será utilizada a pesquisa bibliográfica com o levantamento de referências teóricas, além da análise de alguns dos dispositivos modificados na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). O tipo de pesquisa utilizado será a sociojurídica, pela qual serão analisados os prováveis impactos esperados com a entrada em vigor da nova legislação na vida das trabalhadoras. A análise dos impactos da Reforma Trabalhista sobre os Direitos da Mulher é de suma importância, vez que se trata de um direito social, considerado de menor força, o que significa dizer que tais direitos foram conquistados por meio de muita luta e ainda não estão inteiramente consolidados ou esgotados, vez que a busca pela equidade de gêneros ainda deve fazer parte da realidade de toda a sociedade.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Direito da Mulher. Flexibilização de direitos trabalhistas.

ABSTRACT

The present work analyzes the changes brought by the Labor Reform, through Law nº 13.467/2017, to the working conditions that women are subjected in Brazil, analyzing the social differentiation between men and women generated by the definition of gender and social roles, which undervalue female labour. Such aspects will be considered in view of the existence of a government bond to promote equal treatment between men and women, as provided for art. 5, I, of the Federal Constitution and in several international treaties that Brazil is a signatory. The research is justified by the significant change brought by the Labor Reform of 2017 and the huge impact on women's labour. Will be used bibliographic research, the survey of theoretical references and analysis of some devices modified in CLT (Consolidation of Labor Laws). The type of research used will be socio-legal, which will analyze the impacts expected by the new legislation on lives of women workers. The analysis of the impacts of Labor Reform on Women's Rights has a lot of importance, once it's a social right, considered of least force, which means that these rights were achieved through much struggle and are not entirely consolidated or exhausted yet, once the search for gender equity must still be part of the reality of the whole society.

Keywords: Labour Reform; Women's rights; Flexibilization of labor rights.

Sumário

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 A FUNÇÃO SOCIAL DO DIREITO DO TRABALHO.....	12
2.1 O direito do trabalho e o princípio protetor no ordenamento jurídico brasileiro	13
2.2 A crise do estado social diante de reflexos econômicos	15
3 O AVANÇO DO NEOLIBERALISMO E A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS	18
3.1 A reforma trabalhista de 2017 no contexto econômico mundial e a flexibilização do direito do trabalho	20
3.2 A supressão de direitos trabalhistas de menor força como reflexo econômico	28
4 O DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: DA PROTEÇÃO À PROMOÇÃO DA IGUALDADE	31
4.1 A discriminação da mulher no mercado de trabalho: uma questão de gênero	31
4.2 O direito do trabalho da mulher antes e depois da reforma trabalhista de 2017	31
4.2.1 Jornada de trabalho	33
4.2.2. Normas de tutela à gravidez e à maternidade.....	34
4.2.3. Dano moral ou sexual à mulher	37
CONCLUSÃO	40
REFERÊNCIAS.....	42

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista realizada por meio da Lei nº 13.467, de 2017, é considerada a alteração mais profunda efetuada nas leis trabalhistas desde a edição da CLT (Consolidação das leis do Trabalho) em 1943. Tendo sido fruto de anos de avanço dos ideais neoliberais, que se intensificaram na década de 1990 no País, a Reforma foi apresentada à sociedade como meio de se alcançar a flexibilidade das normas e garantias do trabalho e, assim, atingir sua principal finalidade: o crescimento econômico.

As críticas feitas à referida Lei se iniciaram juntamente com a sua tramitação na Câmara dos Deputados, ainda em 2016. Sua aprovação relâmpago se deu em momento de grande instabilidade política, logo após o *impeachment* sofrido pela ex-presidenta Dilma Roussef e a chegada ao poder de Michel Temer, ao cargo chefe do Poder Executivo brasileiro, o que impossibilitou a realização de debates e discussões com a sociedade civil e, até mesmo, representantes sindicais e especialistas na área.

Deste modo, é necessário o entendimento de qual é a figura da mulher no mercado de trabalho, bem como das demais minorias sociais, frente a tamanha instabilidade encontra maior insegurança. Questiona-se, por exemplo, quais serão as consequências da possibilidade de aumento da jornada de trabalho na vida da população feminina, que, no Brasil, entre 2001 e 2015, de acordo com a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apresenta jornada dedicada a serviços domésticos cerca de 10 horas e 24 minutos superior ao tempo gasto pelos homens com os mesmos serviços¹. A intenção deste trabalho é discutir os reflexos dessa e de outras alterações, consolidadas pela Reforma na vida das trabalhadoras e analisar se tais mudanças representam progresso social.

¹ Sobre a pesquisa, cf. análise realizada por Ana Luiza Neves de Holanda Barbosa, em texto de discussão do Instituto de Pesquisa Econômica Avançada (IPEA) (2018).

Para a construção do trabalho foi utilizado o método de pesquisa bibliográfico, a partir do levantamento de referências teóricas sobre o tema. O estudo realizado consistirá em três estágios. O primeiro traçará um breve histórico do Trabalho e sua inserção na vida da sociedade de modo geral, bem como a importância da atuação do Estado por meio da manutenção e aplicação do Princípio Protetor, vez que comprovado valor social dado ao Trabalho, desde sua concepção.

Em um segundo momento, será explicitado o avanço dos ideais neoliberais ao longo dos anos, deixando claro que a flexibilização de direitos e garantias trabalhistas resulta deste movimento, que tomou maior proporção no País ainda na década de 1990, pela adesão das elites brasileiras.

Por fim, serão trazidos ao debate, de forma individualizada, os dispositivos da Reforma Trabalhista que mais trouxeram impacto do trabalho feminino, analisando seus reflexos na vida prática das mulheres, evidenciando que a subalternização e desvalorização do trabalho da mulher possivelmente decorrem das questões e diferenciação entre gêneros consolidada pelo sistema capitalista.

2 A FUNÇÃO SOCIAL DO DIREITO DO TRABALHO

No cenário em que o interesse individual deu espaço ao coletivo, o direito do trabalho sempre foi visto como importante fator de agregação social. A partir de tal constatação, é possível confirmar, por meio de fatores históricos, que os indivíduos se agrupam em função do trabalho porque, baseados nele, pretendem consolidar a própria sobrevivência.

Conforme ponderado por Oliveira Vianna (*apud* MARTINEZ, 2020), um dos ideólogos do sistema jurídico trabalhista brasileiro, a solidariedade humana é, historicamente, produto do medo e resulta da necessidade de se defender dos mais diversos fatores externos. Sendo assim, com a progressiva diminuição do sentimento de um perigo social, as formas objetivas de solidariedade foram reduzidas, passando a ser apenas uma sensação rudimentar. Conseqüentemente, as formas subjetivas se transformaram em simples comoções de grupo inicial e tenderam a se limitar ao pequeno sentimento intrafamiliar. O que, conforme exposto acima, justifica a afirmativa de que o “trabalho sempre foi visto como importante fator de agregação social” (MARTINEZ, 2020).

Dessa forma, motivado pelo medo e pela necessidade de se defender dos mais diversos fatores externos, o ser humano optou pela agregação social, que se deu primeiramente pela constituição dos grupos familiares. Como consequência dessa nova forma de se organizar, os indivíduos passaram a trabalhar sob as orientações de um líder, o que, de acordo com Martinez (2020), “fez emergir para eles as noções de poder representativo e, por consequência, a ideia de intermediação no exercício da atividade produtiva.”

Assim, a partir da liderança familiar, manifestaram-se dois possíveis valores que poderiam, no futuro, serem atribuídos ao trabalho, sendo eles: o valor autotutelar e o valor econômico. Martinez (2020) demonstra que o trabalho carregado de valor econômico foi historicamente recepcionado pelo ser humano de maneira mais negativa, quando comparado com o aquele que possuía valor autotutelar, mesmo esse sendo realizado para fins de subsistência. Isso se dá, uma vez que o trabalho realizado em razão do valor econômico sempre foi relacionado ao sofrimento.

A resignificação do trabalho como uma virtude e valor decorreu do novo sentido que lhe foi dado por servos e escravos, que encontravam nele a resposta para a liberdade; já àqueles que eram livres, foi-lhes apresentada a ideia de que, por meio do trabalho, se daria a elevação do espírito, conforme exposto por Martinez (2020).

A partir da concentração dos trabalhadores e do fomento da ideologia socialista, emergiram processos revolucionários políticos, sociais e econômicos promovidos pelo proletariado. Foi, a partir desses movimentos revolucionários e da intervenção estatal, que o trabalho passou a enfrentar o capital e, de certa forma, o impeliu a criar formas de organização e desenvolvimento que buscavam também a legitimação de seus propósitos.

2.1 O direito do trabalho e o princípio protetor no ordenamento jurídico brasileiro

Levando em consideração que o valor social do trabalho foi estabelecido, assim como os direitos fundamentais, pela luta do burguês para se tornar livre do poder governamental, poder este que, até então, se apoiava na origem divina, tendo como maior objetivo legitimar sua participação política, o que contribuiu para a concepção moderna de Estado.

Após a estruturação dos direitos individuais, se dá a incapacidade do Estado em lidar com os novos conflitos sociais que surgiram em razão do desenvolvimento da sociedade. O avanço tecnológico e a intensificação do comércio, bem como a concentração de fábricas nas cidades fizeram com que uma classe de indivíduos não possuísse ao menos condições materiais de exercer os direitos reconhecidos aos homens², vez que continuavam vivendo em situação de miséria.

² O gênero opera como princípio basilar da divisão do trabalho e sustenta a dicotomia fundamenta entre trabalho produtivo (pago) e trabalho reprodutivo ou doméstico (não pago), sendo este último de responsabilidade das mulheres e o primeiro dos homens. Deste modo, a esfera feminina situa-se no mundo doméstico privado, enquanto as atividades de produção social, desempenhada no espaço público, são consideradas atribuições masculinas (NOVAIS, 2005, p. 45).

A cidadania só foi garantida para todas as classes que compunham a sociedade após o reconhecimento de direitos sociais, da nova concepção sobre as funções do Estado, bem como da necessidade do sistema capitalista de uma atuação mais direta e eficaz do Estado. Dessa forma, o Estado se transforma, passando do antigo Estado liberal burguês ao que se conhece, atualmente por Estado Social, criando pressupostos para seu desenvolvimento, ou seja, sustentando o aparecimento de uma massa consumidora e amortizando os conflitos sociais decorrentes da relação entre capital e trabalho, conforme exposto por Ana Virginia Moreira Gomes (2001, p. 74).

Conforme as novas situações sociais passaram a exigir, para a própria preservação do sistema capitalista, um maior compromisso com valores como a dignidade do trabalhador, que consistia na atuação direta para a determinação de condições de trabalho mais justas, o ordenamento jurídico que preservava a liberdade individual e a igualdade formal se mostrou insuficiente.

Guiado pelo medo do modelo socialista e pela pressão social de uma sociedade que não era mais capaz de tolerar as mesmas exigências e condições de trabalho que caracterizavam o período da Revolução Industrial, o Estado capitalista concedeu aos trabalhadores a representação por meio da organização sindical. Além disso, a interferência estatal favoreceu o desenvolvimento do próprio capitalismo, uma vez que a classe operária, que ainda se encontrava em situação miséria, não era capaz de contribuir para o consumo dos bens produzidos em larga escala pelas novas fábricas.

Sendo assim, ainda que a regulação social não tenha significado uma ruptura com o sistema econômico capitalista, o que decorreu desta nova postura do Estado foi a superação da contradição entre igualdade política e desigualdade social, que constituiu a noção contemporânea de Estado Social (GOMES, 2001, p. 76).

Dessa forma, opostamente aos direitos individuais, que predominavam no Estado Liberal, são os direitos sociais, que criados a partir da concepção do Estado Social, tendem a incentivar a participação estatal, com o intuito de assegurar garantias mínimas de participação social às classes mais carentes. Entende-se que o Estado

tenha o dever de os proteger contra os desequilíbrios e desigualdades gerados pela própria sociedade, sendo ele responsável pela busca e manutenção da igualdade material e da justiça social (GOMES, 2001, p. 77).

Tendo em vista os objetivos que configuram os direitos sociais, o Princípio Protetor, de cunho social, busca interferir no espaço delimitado e mantido, anteriormente pelos direitos individuais, isto é, na autonomia privada, como forma de conferir a essas relações, consideradas livres, alguma igualdade material, assegurando ao ser humano o mínimo de condições materiais necessárias para efetivamente exercer a sua liberdade. Sendo assim, a aplicação do Princípio Protetor se estende a uma característica do Estado Social.

No entanto, o Direito do Trabalho, conforme elencado acima, origina-se da iniciativa privada. Dessa forma, apesar de se tratar de um direito social, não se desvincula da sua origem privada, ou seja do seu caráter contratual. Fica evidente então, que é o princípio protetor, como norma social, que confere ao Direito do Trabalho sua dimensão social, uma vez que tal direito, conforme elencado por Ana Virginia Moreira Gomes (2001, p.77), “[...] de modo diverso, seguiria orientado por princípios do direito civil, principalmente pelo princípio da autonomia individual”.

Dessa forma, apesar de se originar no direito individual, o que diferencia o Direito do Trabalho dos demais ramos do Direito é o fato deste possuir como fundamento um princípio social, o Princípio Protetor, que permite a intervenção do Estado nas relações de trabalho. Por este motivo, essa forma de atuação desse princípio no Direito Laboral evidencia que este direito apresenta natureza jurídica mista, vez que apresenta elementos de direito privado, mas é regido pelo Princípio Protetor, que se utiliza de conceitos de direito público para intervir materialmente no contrato de trabalho, elemento característico do direito privado, conforme elencado por Maurício Godinho Delgado (2020, p. 81).

2.2 A crise do estado social diante de reflexos econômicos

Pode-se dizer, em suma, que a construção histórica de um Estado Social se deu pelo detrimento dos ideais liberais, sendo que, no entanto, tal formação estatal ainda era guiada pelos interesses do sistema econômico capitalista, que viu na concessão de direitos e garantias mínimas à classe trabalhadora, historicamente miserável, a oportunidade de expandir o consumo e, dessa forma, a produção de materiais.

Dessa forma, resta evidente que a manutenção de direitos e garantias fundamentais está, em um contexto histórico capitalista, estritamente relacionada ao desenvolvimento e a manutenção desse sistema. Sendo assim, o questionamento, ou não da intervenção estatal proporcionada pelo Estado Social se dá em momentos de crise do sistema.

No momento em que as condições econômicas, que proporcionavam o desenvolvimento e a manutenção desse Estado mudam, entrando o capitalismo em uma de suas crises cíclicas, verifica-se a mudança do sistema frente às políticas e obrigações positivas, as quais dependem o Estado Interventor.

Conforme analisado por José Eduardo Faria e exposto por Ana Virginia Moreira Gomes (FARIA *apud* GOMES, 2001, p. 94), é possível verificar, nos anos de 1973 e 1979, diante das duas crises do petróleo, que a resposta do sistema capitalista foi a de tentar diminuir o impacto dos combustíveis nos preços, o que se deu com a revolução tecnológica, que gerou o processo contínuo de transformação do conhecimento em fator essencial nos custos de produção. Ainda de acordo com José Eduardo Faria (*apud* GOMES, 2001, p. 95), a concepção de mercado global foi criada por meio da necessidade de um retorno mais rápido dos investimentos na área do conhecimento e informação, o que tornou o ciclo tecnológico cada vez mais breve.

O processo de internacionalização da economia, no contexto do final do século XX, é conhecido por globalização, que gerou, justamente, a queda das fronteiras econômicas. Dessa forma, após a configuração dessa nova organização mundial, verifica-se, como se deu nos anos 2008 e 2009, com a crise econômica gerada pela bolha imobiliária nos Estados Unidos, que os danos causados pelas crises refletem economicamente em todos os países do globo, uma vez que a

globalização impossibilitou a não participação da totalidade global nessa nova forma de organização.

No entanto, conforme mencionado, a manutenção do Estado Social, bem como a aplicação do Princípio Protetor no Direito do Trabalho estão diretamente relacionadas ao desenvolvimento do sistema capitalista. Dessa forma, as crises não geram apenas reflexos econômicos, mas também, sociais.

Nesse contexto, a competição e necessidade de inserção no mercado mundial fazem com que os Estados não sejam mais capazes de arcar com as garantias democráticas, objetos do Estado Social. Sobre o Direito do Trabalho, o crescimento de ideais neoliberais questiona a intervenção estatal tanto como meio de manutenção social, quanto de postos de emprego (GOMES, 2001, p. 97). Dessa forma, percebe-se que o:

[...] fim do Direito do Trabalho relaciona-se então diretamente com a ideia de que este seria o Direito de um Estado que não mais funciona. As ideias básicas de liberdade política, desenvolvimento econômico e solidariedade social ainda estão presentes nos discursos políticos, no entanto, com a observação de que os instrumentos para alcançá-las são imprescindivelmente outros (GOMES, 2001, p. 98).

Tal percepção se estende, cumprindo uma expectativa histórica, até o momento econômico que sucedeu a aprovação da Lei nº 13.467, de 2017, também conhecida como Reforma Trabalhista. No entanto, a mudança ideológica se iniciou ainda na década de 1990, com a ascensão de ideais neoliberais entre a elite brasileira, que incapaz de sustentar um projeto de desenvolvimento nacional baseado na inclusão social, se rendeu à lógica das finanças, buscando aumentar a taxa de exploração por meio da precarização salarial.

3 O AVANÇO DO NEOLIBERALISMO E A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS

O neoliberalismo traz a tese de que a liberdade é indivisível. Dessa forma, entende-se que a liberdade econômica, fundada no livre mercado, possibilita o exercício das liberdades civil e política. Nesse contexto, de acordo com José Paulo Netto (2001), em seu livro “Crise do socialismo e ofensiva neoliberal”, a liberdade econômica faz com que o indivíduo seja capaz de satisfazer suas carências sem qualquer intervenção externa ou controle estatal.

A concepção de que a lógica impessoal do mercado – sua “mão invisível” – é suficiente para a superação das questões sociais e que apenas com a implantação total do mercado se terá a completa solução destas toma força mundialmente como parte das soluções postas pelo capital para superação de sua crise. Dessa forma, o que se espera é que o mercado institua o espaço para a atuação do Estado, que tem como únicas funções: se organizar estruturalmente para atuação do mercado e atuar criando serviços que o mercado não possa, por si só, efetivamente promover. Sendo assim, cresce o pensamento de que as regulamentações políticas sob o mercado não são necessárias, sendo consideradas até prejudiciais ao próprio avanço social e superação de crises.

No entanto, conforme exposto por José Paulo Netto (2001, p. 81), o que realmente ocorre é a perfeita funcionalidade do pensamento neoliberal ao novo padrão de acumulação capitalista e, por isso, se trata da diretriz ideológica da grande burguesia. Isto é, na verdade, a classe detentora do capital não pleiteia a total desregulamentação da economia, mas sim a manutenção da necessidade da acumulação capitalista, em detrimento e precarização de direitos e garantias sociais, que, seguindo essa crescente concepção, tendem a ser flexibilizados.

Assim, o avanço dos ideais neoliberais causa transformações que atingem a totalidade da vida em sociedade. De toda a forma, trata-se de um movimento e avanço mundial, o qual tende a atingir tanto países capitalistas centrais, bem como países em

fase de desenvolvimento. No âmbito dos Direitos Trabalhistas, assim como nos demais direitos sociais, as transformações são profundas, conforme exemplificado pela Reforma Trabalhista de 2017.

Deste modo, verifica-se que o capitalismo tem passado por uma “reestruturação produtiva”, que, de acordo com David Harvey (1993), teve seu início com o esgotamento do modelo fordista-taylorista. Com isso, ainda de acordo com o autor, o desenvolvimento do sistema capitalista passa a depender de inovações tecnológicas, bem como de inovações no gerenciamento de produções e do trabalho, vez que, com o esgotamento do padrão anterior, o mercado passa a objetivar o atendimento de mercados consumidores diversos. Ou seja, verifica-se que a atual reestruturação produtiva, pela qual o capital tem passado, encontra fundamento na flexibilização de processos do trabalho (HARVEY, 1993).

Sendo assim, nessa concepção neoliberal, a reestruturação positiva exposta anteriormente é acompanhada, no âmbito jurídico, pela desregulamentação e flexibilização das legislações trabalhistas.

A desregulamentação tem como objetivo a total liberdade da autonomia privada, coletiva ou individual, frente à disposição das condições de trabalho, mitigando a atuação do Princípio Protetor, bem como qualquer intervenção estatal. Já a flexibilização, conforme exposto por Almeida (2006, p. 01), trata do afrouxamento da proteção trabalhista, podendo chegar, inclusive, até a eliminação desta, a qual é, no entanto, mostrada pelo ideal neoliberal como solução para a superação de crises econômicas, incluindo em tal discurso, principalmente, a solução para o desemprego.

Dessa forma, são desenvolvidas medidas legais que afrouxam imposições jurídicas nos contratos de trabalho, o que afeta a remuneração, jornada de trabalho, bem como outros direitos trabalhistas, até então protegidos pela legislação. Logo, o resultado do crescimento hegemônico neoliberal é a precarização do trabalho.

Ainda de acordo com Almeida (2006, p. 01), a perspectiva é a individualização das relações de trabalho, o que se dá pela justificativa da necessidade de adaptação das empresas às exigências da competitividade e da ocupação do mercado. Dessa

forma, é possível afirmar que a perspectiva neoliberal tende a atingir diretamente o princípio fundador do Direito do Trabalho, o qual faz com que o ordenamento laboral, no Brasil, por exemplo, se baseie na disparidade entre as partes que constituem um contrato de trabalho e, conseqüentemente na proteção da parte considerada hipossuficiente, proteção esta que é afetada pela concepção neoliberal.

Neste sentido, um dos principais indicadores de crises do sistema capitalista, o aumento do desemprego é também um elemento de grande relevância para o avanço do movimento da flexibilização. Isso se dá, uma vez que com o maior número de desempregados, o mercado formal de trabalho se torna cada vez mais competitivo, colocando os trabalhadores inseridos neste meio em grande pressão. Deste modo, são obrigados a aceitar acordos que desrespeitam direitos trabalhistas.

3.1 A reforma trabalhista de 2017 no contexto econômico mundial e a flexibilização do direito do trabalho

No Brasil, conforme elencado anteriormente, a tendência por soluções neoliberais para crises do capital, se intensificou na década de 1990. No entanto, diferentemente do que ocorreu em alguns países, antes que se iniciasse este processo de flexibilização dos direitos trabalhistas, houve, em decorrência da crise econômica de 1970 e, conseqüentemente, da diminuição do poder das elites brasileiras, um avanço em relação à proteção destes direitos.

Em contrapartida do que já acontecia em alguns países capitalistas, no ano 1988, se deu a promulgação da Constituição Federal (CF/88), conhecida como Constituição Cidadã, que embora não tenha provocado mudanças profundas, trouxe avanços importantes, os quais também se aplicaram para os direitos trabalhistas. Como exemplo destes, tem-se a redução da jornada de trabalho para 44 (quarenta e quatro) horas semanais, além de o direito à greve, a sindicalização do funcionalismo público e a liberdade e autonomia sindical.

No entanto, juntamente com os avanços promulgados pela Constituição, a manutenção dos direitos trabalhistas passa a ser vista pela classe detentora do capital

e apresentada para o restante da população como uma ameaça à democracia. Tornou-se crescente a ideia de que a promoção de direitos e garantias trabalhistas, bem como o desprendimento do Estado como principal fiscalizador destes são os responsáveis pelo processo inflacionário e pelo crescente desemprego.

Nesse sentido, falavam da “necessidade” de flexibilizar as leis sociais, porque eram “velhas” e “desatualizadas”, impediam a competitividade dos produtos brasileiros no exterior, oneravam sobremaneira o empresariado nacional, impediam a ampliação dos mercados de trabalho, geravam o desemprego, não estavam adequadas à modernidade, bloqueavam o desenvolvimento, agrediam a liberdade das partes no contrato de trabalho, anulavam o papel dos sindicatos, afastavam a livre negociação, Enfim, neste contexto, a legislação social “[...] passou a ser a causa de todos os males; sem ela, com a flexibilização, tudo seria possível, viável, um mundo risonho e sem problemas ao alcance das mãos” (MACCALÓZ, 1997. p. 08).

Desde então, é possível notar que a busca pela flexibilização de direitos trabalhistas faz parte dos objetivos de grande parte dos diferentes governos que estiveram no poder a partir de 1985, tendo maior impacto e expressividade, num primeiro momento, durante o mandato de Fernando Henrique Cardoso (FHC) (1995 a 2002), cujo projeto neoliberal incidiu em todas as dimensões sociais. Em relação ao direito do trabalho, o governo de FHC tinha como objetivo dar primazia ao acordado em detrimento do legislado ao que se refere às relações de trabalho.

Sendo assim, diversas medidas foram tomadas com o objetivo de flexibilizar as leis trabalhistas, durante os dois mandatos do governo de Fernando Henrique Cardoso, como por exemplo:

Ilustração 01 - Legislação trabalhista flexibilizada durante os dois mandatos do governo Fernando Henrique Cardoso

Ano	Leis, Emendas Constitucionais e Legislação Inferior
1995	<p>1) Medida Provisória 1053 (MP) instituiu a desindexação salarial;</p> <p>2) Portaria Nº 865: estabeleceu no art.1º, “que as convenções e acordos coletivos de trabalho, bem como seus respectivos aditamentos, nos termos dos arts. 614 e 615 da Consolidação das Leis do Trabalho, serão recebidos pelo Ministério do Trabalho, através de suas unidades competentes, para fins exclusivamente de depósito, vedada a apreciação do mérito e dispensada sua publicação no Diário Oficial” e em seu Art.4º, prevê que “a incompatibilidade entre as cláusulas referentes às condições de trabalho pactuadas em convenção ou acordo coletivo e a legislação ensejará apenas a comunicação do fato à chefia imediata, que o submeterá à consideração da autoridade regional”.</p>
1996	<p>Denúncia da Convenção 158 da OIT. Em janeiro de 1996, o governo solicitou a ratificação dessa convenção — a qual institui que o empresariado deve justificar, de forma escrita e não apenas oral, as razões das demissões de trabalhadores. Mas em novembro do mesmo ano entrou com denúncia, ou seja, desistiu da integração dessa norma à legislação trabalhista.</p>
1997	<p>1) MP 1539-34: instituiu trabalho aos sábados e domingos no comércio varejista;</p> <p>2) MP 1906: desvinculou a correção do salário-mínimo de qualquer índice de reposição da inflação.</p>
1998	<p>1) Lei 9601: instituiu o contrato temporário, permitindo que as empresas contratem trabalhadores por 12 meses, prorrogável por igual período. As empresas podem reduzir a contribuição do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço — FGTS de 8% para 2%. Ao terminar o contrato, a demissão dos trabalhadores pode se dar sem que a empresa tenha de pagar a multa de 40%. Na mesma lei regulamentou o banco de horas, ampliando o prazo de compensação de horas extras para até 120 dias, modificando o artigo 59 da CLT;</p> <p>2) Emenda Constitucional nº 20 (EC): reformou a previdência social. Essa emenda introduziu importantes modificações nos Regimes Próprios de Previdência Social (os RPPS's) dos trabalhadores públicos e no do setor privado — o Regime Geral da Previdência Social (RGPS). Em especial, adotou como critério principal o tempo de contribuição para a previdência social em substituição ao tempo de serviço, conjugado ou não com idade mínima. Também aos dois regimes, a EC estabeleceu a necessidade de equilíbrio financeiro e atuarial para sua concretização. Limitou a concessão de aposentadorias especiais, fixando-a apenas a professores de ensino fundamental e médio e aos trabalhadores em atividades prejudiciais à saúde ou à integridade física, extinguiu a aposentadoria proporcional por tempo de serviço. Estabeleceu como limite máximo para aposentadoria do setor privado o valor nominal de R\$ 1.200,00, prevendo reajuste para preservar seu valor real, mas desvinculado do salário-mínimo, estabeleceu redutor de idade para ambos os regimes e dispôs sobre os regimes de previdência privados, de natureza complementar e facultativo.</p>

	<p>3) MP 1709: instituiu o trabalho em regime de tempo parcial, alterando a CLT, dispondo que esse tempo parcial não exceda a 25 horas semanais e a remuneração seja de acordo com a jornada. Na mesma MP amplia o prazo de compensação das horas extras (do banco de horas) de até 120 dias para 12 meses, ou seja, um ano;</p> <p>4) EC nº 20: modificou o parágrafo VI do Art. 70 da Constituição que trata da irredutibilidade do salário dos trabalhadores urbanos e rurais, flexibilizando com o acréscimo da frase: salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Na mesma EC, modificou o inciso] XII que trata do salário-família. De para os dependentes dos trabalhadores ficou dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;</p> <p>5) Portaria Nº 207: dispôs sobre o contrato de trabalho por prazo determinado, aprovado na lei 9601 e estabeleceu procedimentos relativos ao depósito do referido contrato e sua fiscalização</p>
1999	Decreto 3265 alterou o Regulamento da Previdência Social, introduzindo o “fator previdenciário” para o cálculo da aposentadoria do RGPS
2000	<p>1) Lei 8959: criou as Comissões Prévias: órgãos paritários de natureza jurídica, formados por pessoas sem vínculo com a Justiça do Trabalho, tendo por objetivo a solução de conflitos na Justiça do Trabalho, qualquer que seja sua natureza;</p> <p>2) MP 1982-77: regulou a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 70, inciso XI da Constituição, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, estabelecendo no art. 2 o que essa participação é objeto de negociação) entre a empresa e seus empregados, mediante procedimentos escolhidos pelas partes de comum acordo.</p> <p>3) EC nº 28: deu nova redação ao inciso XXIX do art. 70 e revogou o art. 233 da Constituição Federal, realizando a redução da prescrição de ação) quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho rural de 5 para 2 anos</p>

2001	<p>1) MP 2164-41: modificou a MP de número 1709 de 1998, atingindo o Artigo 58-A da CLT sobre trabalho em regime de tempo parcial — 25 horas semanais. Dispôs que as férias, para o trabalho em regime de tempo parcial, são de 18 a 8 dias, dependendo do número de horas da jornada e não do número de meses trabalhados.</p> <p>2) MP 2164-41 modificou a MP 1726 — a qual criou a figura da suspensão temporária do contrato de trabalho — estipulando que o contrato de trabalho poderá ser suspenso por um período de dois a cinco meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho e com aquiescência formal do empregado. No artigo 3º estabelece que o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo. No artigo 18 criou o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT) composto por representantes de trabalhadores, empregadores e órgãos governamentais e instituiu uma bolsa do FAT para trabalhadores demitidos, com contrato de trabalho suspenso para a qualificação referida anteriormente;</p> <p>3) Lei nº 10.243: incluiu um parágrafo no art. 58 da Seção 1, que trata da jornada de trabalho. No parágrafo incluído ficou estabelecido que o “tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução”.</p>
2002	<p>Portaria no 329: estabeleceu procedimentos para a instalação e o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia e Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista.</p>

Fonte: MARCONSIN, C.; FORTI, V.; MARCONSIN, A. F., 2012, p. 35-36.

De todo modo, em 2003, com o início do governo de Luís Inácio Lula da Silva (Lula) (2003 a 2010), mesmo com os reflexos sociais das políticas de flexibilização das leis trabalhistas, é possível afirmar que durante seus dois mandatos, Lula seguiu com a perspectiva de flexibilização, como é possível verificar com o encaminhamento da Emenda Constitucional (EC) nº 41.

Sendo assim, conforme mostra quadro abaixo, apesar de ter retardado, em parte, o avanço da flexibilização dos direitos trabalhistas, é possível concluir que os governos Lula mantiveram, em sua maioria, inalteradas as leis trabalhistas aprovadas no governo anterior. Dessa forma, conforme mostrado abaixo, durante os anos de 2003 a 2010, observa-se um processo de flexibilização “mista”, uma vez que buscou

enfraquecer os sindicatos combativos, fortalecendo aqueles que se colocavam “como instrumento de controle dos trabalhadores”. Isto se deu, porque grande parte da legislação encaminhada pelo governo de Luís Inácio Lula da Silva foi debatida e acompanhada pelas organizações significativas dos trabalhadores, principalmente a CUT (Central Única dos Trabalhadores) (ALMEIDA, 2006, p. 02).

Ilustração 02 - Legislação trabalhista flexibilizada durante os dois mandatos do governo Lula

Ano	Leis, Emendas Constitucionais e Legislação Inferior
2003	Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003. Modifica os artigos 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da CF/88, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da CF/88 e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 dezembro de 1998, e outras providências.
2004	Emenda Constitucional 45. Altera a competência da Justiça do Trabalho (nos parágrafos segundo e terceiro do Art. 114). § 20: insere a frase “de comum acordo” – ou seja, só haverá interferência da Justiça do trabalho se as duas partes estiverem de acordo; § 30: Em caso de greve em atividade essencial, o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para ajuizamento de ação coletiva quando não forem assegurados os serviços mínimos à comunidade ou assim exigir o interesse público ou a defesa da ordem jurídica.
2005	Lei 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Lei de Falências. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Dentre os vários artigos e parágrafos, no que se refere aos direitos trabalhistas, a lei prevê: Art. 50. VIII: redução salarial, compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva; Art. 54: prazo de até 1 (um) ano para pagamento dos créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho vencidos até a data do pedido de recuperação judicial. § único: prazo de até 30 (trinta) dias para o pagamento, até o limite de 5 (cinco) salários-mínimos por trabalhador, dos créditos de natureza estritamente salarial vencidos nos 3 (três) meses anteriores ao pedido de recuperação judicial; Art. 83: A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem de prioridade: os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor, e os decorrentes de acidentes de trabalho;
2006	Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 — Lei Geral da Micro e Pequena Empresa (Super Simples). No artigo 10, reproduz-se o que já existe no Estatuto das Micro e Pequenas Empresas, mas também traz mudanças. As modificações que mais nos interessam, aqui, intitulam-se DA SIMPLIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Art. 10: estabelece normas gerais relativas ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas e

	<p>empresas de pequeno porte no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Art. 51: As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas: I - da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências; II - da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro; III - de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem; IV – da posse do livro intitulado “Inspeção do Trabalho”; e V – de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas. Art. 55: A fiscalização, no que se refere aos aspectos trabalhista, metrológico, sanitário, ambiental e de segurança, das microempresas e empresas de pequeno porte deverá ter natureza prioritariamente orientadora, quando a atividade ou situação, por sua natureza, comportar grau de risco compatível com esse procedimento. Parágrafo I: Será observado o critério de dupla visita para lavratura de autos de infração, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado ou anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização. Art. 58: § III: Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.” Art. 75: As microempresas e empresas de pequeno porte deverão ser estimuladas a utilizar os institutos de conciliação prévia, mediação e arbitragem para solução dos seus conflitos. Parágrafo I: Serão reconhecidos de pleno direito os acordos celebrados no âmbito das comissões de conciliação prévia.</p>
2007	<p>Instrução normativa nº 72, de 5 de dezembro 2007: Refere-se à Lei Geral da Micro e Pequena Empresa. Orienta os Auditores-Fiscais sobre os procedimentos da fiscalização, para dar às micro e pequenas empresas tratamento diferenciado estabelecido pela lei.</p>
2007	<p>Portaria nº 42, de 28 de março de 2007, do TEM: altera horários de alimentação dos trabalhadores. Art. 10 : Institui que o intervalo para repouso ou alimentação de que trata o artigo 71 da CLT poderá ser “reduzido por convenção ou acordo coletivo de trabalho, devidamente aprovado em assembleia geral, desde que os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado e o estabelecimento do empregador atenda às exigências concernentes à organização dos refeitórios e demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho”. Ano</p>
2008	<p>Lei nº 11.718 de 20 de junho de 2008 — muda a Lei no 5.889, de 8 de junho de 1973, instituindo o Contrato de Trabalhador Rural por Pequeno Prazo. Dentre vários artigos, propõe que o produtor rural poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária, sem necessidade de registro em carteira, utilizando-se de um contrato – aprovada na Câmara dos Deputados, faltando ser aprovada no Senado.</p>

Sendo assim, com o cenário atual de desemprego de competitividade mundial, o Estado Social, desde a promulgação de 1988, se encontra atingido, conforme exposto anteriormente. De acordo com as proposições feitas pelo ideal neoliberal, a legislação laboral cerceada pelo protecionismo estatal é rígida, o que não permite a negociação coletiva em relação de trabalho. Logo, os ideais neoliberais fixam que a flexibilização levaria à “autonomia” das partes para decidir as regras que incidiram no contrato de trabalho. Assim, o que predominaria seria a autonomia privada, e não o Princípio Protetor. Deste modo “a flexibilização e a desregulamentação do Direito do Trabalho são as duas propostas básicas para a transição de um modelo protecionista a um modelo autônomo de relações de trabalho” (GOMES, 2001, p. 119).

Ainda de acordo com a autora (2001, p. 119), a flexibilização vai de encontro com a rigidez das relações de trabalho, causada, principalmente, pela criação das leis protetoras. No entanto, a flexibilização não conduz, necessariamente, ao fim do Direito do Trabalho, conforme elencado pelo quadro acima. Dessa forma, pode-se dizer que a flexibilização não coloca em xeque o Direito Laboral, como ocorre com a desregulamentação. Entretanto, é importante ressaltar que, mesmo com a flexibilização, ao se tentar contra a conservação de um núcleo duro de direitos do trabalhador, garantidos constitucionalmente, ainda assim a efetividade do Direito do Trabalho seria atingida, fazendo com o que este se tornasse procedimental, conforme elencado pela autora, isto é, tal direito passaria a regular as condições necessárias para a negociação coletiva ou individual.

Deste modo, a aprovação da Reforma Trabalhista em 2017 reflete o avanço mundial do ideal neoliberal, iniciado no País na década de 1990, que busca na flexibilização e desregulamentação de direitos trabalhistas a solução para o desemprego gerado pelas crises cíclicas do sistema capitalista. Sendo assim, tal movimento se baseia na concepção de que a rigidez protecionista das leis laborais, impede o livre desenvolvimento do mercado e, conseqüentemente, do avanço econômico.

3.2 A supressão de direitos trabalhistas de menor força como reflexo econômico

Como “menor força” é possível entender que, assim como os demais direitos sociais, apesar de constitucionalmente positivados, o Direito do Trabalho ainda depende do compromisso da comunidade política, o qual se mostra por meio do legislador. Dessa forma, ao se conceituar os direitos sociais como compromissos da comunidade é reforçada a relação entre socialidade e democracia, bem como, socialidade e cidadania. Neste sentido, admite-se que os direitos sociais são compromissos normativos e a Constituição desempenha uma função, sobretudo, simbólica e a sua concretização depende da comunidade política (COUTINHO, 2014, p. 01).

A mudança das leis trabalhistas se tornou objetivo para as classes mais ricas, no Brasil, em 1990, momento em que tal classe passa a criticar as conquistas sociais trazidas pela Constituição Federal de 1988, preconizando a modernização das leis do trabalho.

Apesar de toda a classe trabalhadora ser atingida e ter os reflexos da flexibilização sentidos em seu cotidiano, é importante elencar que, a partir do movimento de flexibilização das leis do trabalho, as minorias sociais³ - que precisam do protecionismo do Estado para atingirem condições mínimas de desenvolvimento passam a estar ainda mais desprotegidas em relação às manobras capitalistas.

O gênero feminino pode ser considerado uma dessas minorias, sendo que, em relação ao trabalho da mulher, o ingresso do grupo no mercado de trabalho assalariado, a partir da Revolução Industrial, de acordo com Sara Diniz Nascimento (2014, p. 44), poderia ser visto como forma de evolução e antecipação feminina, no

³ Cf. o conceito de “minorias sociais”, no dicionário: “a. Inferioridade em termos numéricos. b. A parte constituída de menos representantes numa assembleia ou qualquer outro conselho, que discorda da parte mais numerosa. c. **ANTROP, SOCIOL.** Subgrupo de uma sociedade que se considera ou é considerado diferente do grupo dominante, em face das características religiosas, étnicas, políticas, de nacionalidade, língua etc. e, em decorrência dessas diferenças, não tem a mesma participação na sociedade como um todo, nem as mesmas oportunidades, sofrendo, muitas vezes, discriminação e preconceito” (MICHAELIS, 2020) (Grifos do autor).

entanto, o sistema capitalista aproveitou esse momento histórico para subvalorizar esse tipo de mão de obra, tendo como objetivo obter mais lucro.

Nesse sentido, de acordo com Marx, o funcionamento essencial do sistema capitalista requer a dominação e manutenção da pobreza para uma das partes da relação de trabalho (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.

Ainda neste sentido, conforme elencado por Sara Diniz Nascimento (2014, p. 43), é possível verificar o papel decisivo do capitalismo na manutenção da divisão sexual do trabalho:

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.

Conforme já exposto, na década de 1970, se deu o esgotamento dos modelos de produção denominados Fordismo⁴ e Taylorismo⁵, o que ocasionou uma nova reestruturação do capital e o avanço do ideal neoliberal, cujos principais objetivos eram, e ainda são, a flexibilização e desregulamentação das leis trabalhistas.

⁴ O Fordismo é um modo de produção em massa baseado na linha de produção idealizada por Henry Ford. Foi fundamental para a racionalização do processo produtivo e na fabricação de baixo custo e na acumulação de capital (BEZERRA, 2020).

⁵ O Taylorismo é um sistema de gestão do trabalho baseado em diversas técnicas para o aproveitamento ótimo da mão de obra contratada. Foi desenvolvido no início do século XIX, a partir de estudos sobre os movimentos do homem e da máquina nos processos produtivos fabris (BEZERRA, 2020).

Após o esgotamento dos modelos de produção citados anteriormente, surge o Toyotismo⁶, um novo estilo de organização industrial, o qual exige um trabalhador polivalente, ainda mais qualificado e participativo. Nascimento expõem que tal modelo “favorece” a perda de direitos e garantias trabalhistas, vez que, como regra, sua organização requer uma menor contingência de empregados e maior produtividade. Neste modelo, como a produtividade está diretamente ligada ao comprometimento e capacidade de cada um dos empregados de forma individual é possível verificar a o gradual enfraquecimento do sindicalismo de classe. Sara Diniz Nascimento (2017, p. 52) explica que, como resultado, “o capital incorpora o trabalho feminino de forma desigual, e a inserção das mulheres no mundo do trabalho como uma conquista é convertida nem instrumento de desigualdade entre os sexos”.

Apesar do surgimento historicamente linear dos modelos de produção mencionados anteriormente, é importante ressaltar que, no Brasil, ainda se observa a coexistência de todos os modelos. Dessa forma, é possível encontrar dentro do território nacional, inseridas dentro da mesma realidade econômica, linhas de produção que correspondem aos modelos mais antigos, Fordismo e Taylorismo, bem como linhas modernas, as quais seguem o modelo Toyotista.

O próprio sistema capitalista e suas ramificações se moldaram de forma a aprofundar e transformar as divisões sexuais do trabalho como algo normal e aceito socialmente, de forma que as precarizações e reduções de direitos trabalhistas atinjam de maneira mais significativa as mulheres trabalhadoras, cujos direitos constituem direitos trabalhistas de menor força, vez que compõem uma minoria social. (NASCIMENTO, 2014).

⁶ O Toyotismo é um sistema (ou modelo) nipônico de produção de mercadorias, com vista à flexibilização na fabricação de produtos. Este sistema vai substituir o Fordismo enquanto modelo industrial vigente a partir da década de 1970 (BEZERRA, 2020).

4 O DIREITO DO TRABALHO DA MULHER: DA PROTEÇÃO À PROMOÇÃO DA IGUALDADE

4.1 A discriminação da mulher no mercado de trabalho: uma questão de gênero

Gênero provém do latim *genus* e se refere ao código de conduta que rege as relações entre os seres humanos, isto é, modo como as diferentes culturas interpretam e organizam a diferença sexual entre ambos (YANNOULAS, 2002). Dessa forma, em que pese o gênero não possuir uma conceituação única, é possível concluir que este implica no reconhecimento que as diferenças entre homens e mulheres se estendem para além das determinações biológicas.

É com base na perspectiva da distribuição de gênero que se opera o princípio basilar para a divisão do trabalho, o qual sustenta a dicotomia entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo ou doméstico (não pago), este último sustentado socialmente como responsabilidade da mulher. Deste modo, é a perspectiva do reconhecimento do gênero que traz a diferenciação, dentro do sistema capitalista, da valorização do androcentrismo e, conseqüentemente, a desvalorização de tudo aquilo considerado socialmente como feminino. Estes valores androcêntricos se estendem para todas as áreas da vida feminina e regem, principalmente, as práticas governamentais e, até mesmo, profissionais (NOVAIS, 2005, p. 45).

Dessa forma, resta evidente que, normalizadas pelo sistema capitalista, as divisões sexuais do trabalho e a conseqüente precarização do trabalho da mulher - iniciada desde sua inserção no mercado de trabalho remunerado - se baseiam na perspectiva de gênero.

4.2 O direito do trabalho da mulher antes e depois da reforma trabalhista de 2017

A promulgação da Constituição Federal de 1988 trouxe a igualdade no trabalho entre os gêneros, a qual foi garantida de forma expressa em seu artigo 7º,

XXX, que traz a proibição de diferença salarial por motivo de gênero. Assim, fica evidente a intenção do legislador em promover com eficácia o princípio da isonomia e da igualdade (FURTADO; CLARES, 2017).

Resta claro que a Constituição de 1988, ao trazer o princípio da proteção do mercado de trabalho da mulher, em seu artigo 7º, XX (BRASIL, 1988), reconhece a necessidade de haver tratamento diferenciado por parte das leis trabalhistas, a fim de que haja um tratamento justo para as mulheres no mercado de trabalho, objetivando que se seja alcançada a igualdade fática, no que diz respeito à mulher no mercado de trabalho (DELGADO, M. G., 2014, p. 196).

Ainda de acordo com Maurício Godinho Delgado (2014, p. 116), é importante ressaltar que a promulgação da Constituição revogou os artigos que restringiam o mercado de trabalho da mulher de forma explícita, o que levou à mudança na forma de tratamento por parte do Estado. No entanto, a realidade brasileira ainda se mostra distante de alcançar o objetivo previsto na Constituição de 1988.

Conforme já exposto, foi na década de 1990 que se iniciou o avanço dos ideais neoliberais no Brasil. Também já ficou evidenciado que tal movimento foi cerceado por questões econômicas e, mesmo tendo encontrado algum atraso entre os anos de 2003 e 2010, se manteve numa constante, o que gerou a assinatura da Lei nº 13.467 de 2017, também conhecida como Reforma Trabalhista. O movimento busca a desregulamentação e flexibilização de direitos e garantias laborais, sob o entendimento de que isso acarretará melhor desenvolvimento econômico.

Deste modo, subvalorizado desde o início pelo sistema capitalista - que tomou como base as determinações de gênero e no ideal androcentrista, o trabalho da mulher tende a ser ainda mais precarizado após a promulgação da Reforma Trabalhista, vez que essa é fruto de anos de flexibilizações.

Assim, é importante observar as alterações trazidas pela Reforma, a fim de compreender o limite das flexibilizações e modernizações, bem como verificar se houve maior precarização dos direitos trabalhistas para as mulheres.

4.2.1 JORNADA DE TRABALHO

Em um primeiro momento, é importante analisar o artigo 59-A da CLT (BRASIL, 1943), reformado pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a). De acordo com o referido artigo, passou a ser possível a determinação de jornada de trabalho igual a 12 horas diárias, mediante acordo individual escrito, acordos coletivos ou convenções coletivas. Dessa forma, com as alterações previstas em lei, a jornada diária passa a ser limitada a 12 horas diárias de trabalho com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (estendíveis até 48 horas com as horas extras, desde que respeitadas as 2 horas diárias) e 220 horas mensais (GASPAR; PINHEIRO, 2017, p. 20), conforme elencado pela descrição abaixo:

Art. 59-A, CLT. 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. (BRASIL, 1943).

Primeiramente, é evidente a inconstitucionalidade da alteração, vez que a Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 7º, inciso XIII, que 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 sendo possível tal estipulação por meio de acordo individual de trabalho.

No entanto, de acordo com dados do IPEA, as mulheres gastam em média o dobro do tempo em comparação aos homens com tarefas domésticas⁷. Deste modo, ao considerar o tempo gasto pelas mulheres com trabalho doméstico, a jornada de trabalho feminina é consideravelmente maior que a dos homens. Assim, a possibilidade de realização de jornada de trabalho de doze horas diárias significa, para as mulheres, o fim do tempo de descanso e de dedicação a qualquer outro ramo de seu cotidiano, o que gera uma situação de ainda maior desigualdade.

⁷ Sobre os dados, cf. análise realizada pelos pesquisadores do instituto, Maurício Reis e Joana Costa (2016).

Além disso, ao se tratar de jornada de trabalho, é importante mencionar a criação do trabalho intermitente, pelo qual o trabalhador é pago apenas pelo período efetivamente trabalhado. Neste novo formato de contrato, o trabalhador receberá férias, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), previdência social e 13º salário proporcionais aos dias trabalhados. Apesar de a lei não permitir que o valor da hora trabalhada seja inferior ao mínimo constitucional e permitir que, no período de inatividade, o trabalhador possa exercer a mesma atividade para outros empregadores (artigo 443, CLT), é possível alegar que se trata de um trabalho essencialmente precarizado.

Com relação ao trabalho da mulher, ainda de acordo com dados do IPEA, em 2014, cerca de um quinto das mulheres trabalhadoras no Brasil possuíam empregos em tempo parcial e quando consideradas as mulheres que exerciam trabalhos informais o número atingia 43% (REIS; COSTA, 2016). Dessa forma, trata-se de situação em que, novamente, as mulheres são ainda mais atingidas, vez que o trabalho intermitente impede o trabalhador, de modo geral, a programar sua vida, vez que não sabe ao certo o quanto receberá por mês, não tendo qualquer perspectiva de carreira ou de aposentadoria. Levando em consideração a grande quantidade de mulheres que já não possuem tal estabilidade, a permissão em lei dessa forma de trabalho atinge ainda mais a minoria feminina.

Deste modo, é possível perceber que a Reforma Trabalhista, nos pontos citados, não leva em consideração a proteção ao trabalho da mulher, uma vez que 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).

4.2.2. NORMAS DE TUTELA À GRAVIDEZ E À MATERNIDADE

Sobre a tutela à gravidez e à maternidade, é importante a análise do artigo 394-A da CLT (BRASIL, 1943), o qual deixou claro, após a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017a), que o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança foi deixado de lado pelos legisladores.

Em um primeiro momento, a redação do artigo 394-A da CLT excluía a proteção máxima dada às gestantes e lactantes em relação a realização de trabalho insalubre, em qualquer grau, passando a ser permitida a presença de mulheres grávidas e em fase de lactação (para qualquer grau de insalubridade) em ambientes insalubres considerados de graus mínimo e médio, estando o afastamento atrelado à necessidade de apresentação de atestado médico que indicasse a indispensabilidade do afastamento (DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N., 2017, p. 157).

No entanto, após o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.938 (STF, 2019), foi reconhecido o desrespeito aos dispositivos constitucionais de proteção à maternidade, à gestante, ao nascituro e ao recém-nascido (artigos. 6º, 7º, XXXIII, 196, 201, II, e 203, I, todos da Constituição Federal), bem como a violação à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF), além de tal previsão não considerar o objetivo fundamental da República de erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III, da CF).

O ministro relator, Alexandre de Moraes, entendeu pelo não proceder do argumento de que a possível declaração de inconstitucionalidade do artigo poderia vir a acarretar retração da participação feminina no mercado de trabalho. Ainda, o relator expressou, em seu voto, que “eventuais discriminações serão punidas nos termos da lei, e o próprio texto constitucional determina de maneira impositiva a proteção ao mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos” (STF, 2019, p. 11).

No entanto, no que se refere aos direitos das mulheres lactantes, a Reforma trouxe, com a redação do artigo 396, § 2º da CLT (BRASIL, 1943), a necessidade de previa definição, por meio de acordo individual entre a mulher e o empregador, dos intervalos previstos no *caput* do referido artigo.

É importante ressaltar que o intervalo especial e remunerado previsto no *caput* do artigo 396 da CLT vai ao encontro com as disposições da Convenção 183 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), a qual dispõe sobre a proteção à maternidade (OIT, 2000). Ademais, a Convenção 103, também da OIT, elenca, em seu artigo 5º que “se a mulher amamentar seu filho, será autorizada a interromper seu

trabalho com esta finalidade durante um ou vários períodos cuja duração será fixada pela legislação nacional” (OIT, 1952).

Ainda, a Convenção nº 98 da OIT (1949), que trata do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, possui no ordenamento jurídico brasileiro *status* supralegal, isto é, se encontra posicionada abaixo da Constituição, mas acima dos demais textos legislativos infraconstitucionais, conforme entendimento já pacificado pelo Supremo Tribunal Federal no *Habeas Corpus* (HC) 87.585/TO e no Recurso Extraordinário (RE) 466.343/SP (MARTINEZ, 2016).

Pois bem, pautada no argumento de modernização das relações de trabalho no Brasil, a nova lei permite que negociações individuais se sobreponham a acordos ou convenções coletivas, o que gera grande retrocesso no que diz respeito às relações jurídicas, vez que essas, há muito, não são pautadas pela plena liberdade de contratação, como se empregado e empregador possuíssem os mesmos poderes de negociação, o que deixa nítida a violação ao art. 4 da Convenção 98, ratificada em 18 de novembro de 1952 e posterior promulgação pelo Decreto n. 33.196, em 29 de junho de 1953, tendo vigência em território pátrio se iniciado, a partir de 18 de novembro de 1953 (MARTINEZ, 2016):

ARTIGO 4º, Convenção nº 98, OIT. 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. (OIT, 1949)

Acrescenta-se que o que deixa claro que a Lei nº 13.467/2017 promove a negociação individual em detrimento da negociação coletiva é um estudo feito Instituto de Pesquisa Econômica, da Universidade de São Paulo, que mostra que o número de acordos coletivos, já nos primeiros meses de 2018, diminuíram cerca de 34%. Dessa forma, fica evidente que a Reforma Trabalhista promove a negociação individual e a consequente flexibilização de direitos, e não necessariamente a geração de empregos, conforme sustentado por quem a defende (MURARI, 2018).

Conforme elencado anteriormente, a possibilidade de negociação entre padrão e empregada para determinação dos intervalos de amamentação previstos no art. 396, da CLT pode trazer prejuízos a mulher e à criança, conforme exposto por Maritânia Salete Salvi 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.

Deste modo, a possibilidade de negociação por parte do trabalhador, sempre estará maculada pela necessidade do trabalho, de modo que pode vir a acentuar as condições de precarização das condições de trabalho e de direitos, em prejuízo à dignidade.

4.2.3. DANO MORAL OU SEXUAL À MULHER

Por fim, seguiremos com a análise dos artigos 223-A, 223-C, 223-D e 223-G, da CLT (BRASIL, 1943), trazidos pela Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017a), que criam um rol taxativo para fixação do dano moral, além de limitar as indenizações destes.

Considerando que, antes da Reforma, cabia ao magistrado estipular o valor a ser pago a título de indenização, é fácil entender, de acordo com Yasmin Viana Brito (2017, p. 42), o motivo das trabalhadoras serem mais atingidas em razão do tabelamento dos danos morais:

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.

A limitação do dano moral a um rol taxativo favorece a injustiça, vez que existem inúmeras possibilidades de situações danosas, devendo o juiz analisar o caso concreto e julgar se há ou não o dano moral e suas extensões. Além disso, é possível notar que tal limitação não observa os princípios previsto nos artigo 5º, X, da Constituição Federal e artigo 186 do Código Civil, os quais preveem o direito à indenização por danos morais, bem como aquele que vêm proteger a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho humano (art. 1º da CF/1988) e ainda a obrigação da indenização que está prevista no artigo 927, do Código Civil, quando se tem como objetivo mensurar o dano moral com base no salário aferido pelo empregado.

Em relação a mensuração do dano com base de cálculo no salário do trabalhador, questiona-se: é possível considerar o dano sofrido por empregado que recebe menor salário como de menor potencial ofensivo? Tal dispositivo fere os princípios da dignidade da pessoa humana, bem como o da isonomia e vai de encontro às regras que deram origem ao dano moral no ordenamento jurídico brasileiro, o qual se relaciona diretamente aos direitos de personalidade. Neste cenário, fica evidente que as mulheres, que já sofrem mais assédio e recebem menores salários, serão ainda mais alvos “atrativos” para possíveis assediadores no ambiente de trabalho. (BRITO, 2017).

Deste modo, apesar de o papel do legislador consistir em representar e garantir direitos à sociedade, é notável que a busca pela flexibilização de direitos trabalhistas busca também a diminuição do ingresso de ações na justiça, o qual é um dos objetivos da Lei nº 13.467.

Dessa forma, como são as mulheres que as mais sofrem com o assédio moral dentro do ambiente de trabalho, agora, além de receberem menores salários, serão ainda mais atingidas por tal mudança.

Neste sentido, é fácil compreender o motivo de a Reforma Trabalhista ser considerada, em muitos aspectos, prejudicial ao trabalho feminino. Isso se dá, uma

vez que as mulheres ainda são as maiores vítimas da desigualdade de gênero, tanto no ambiente de trabalho, quanto nos demais espaços os quais fazem parte.

CONCLUSÃO

Deste modo, conforme exposto no presente trabalho, a discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho remunerado é histórica, tendo se iniciado no mesmo momento em que as mulheres foram inseridas neste. Dessa forma, a desvalorização e a subalternização do trabalho feminino se dão em razão da concepção de gênero, que se resume, apesar de não possuir uma única conceituação, no entendimento de que a diferenciação entre homens e mulheres vai além das determinações biológicas que distinguem o macho da fêmea (sexo), mas também são socialmente definidas e, por consequência, mutáveis de acordo com a interpretação e organização de cada cultura em relação à diferença sexual entre ambos.

Levando em consideração que a grande maioria das culturas interpreta a diferenciação de gênero de maneira a discriminar e subjugar as mulheres de modo geral e em todos os ramos de sua vida, a Constituição 1988 reconheceu a necessidade de uma “discriminação positiva” do trabalho feminino, em prol de se alcançar a igualdade material entre os sexos, uma vez que esta se trata de um dos objetivos da Constituição Cidadã.

No entanto, conforme demonstrado não é possível observar, na Lei nº 13.467, mudanças as quais busquem implementar a igualdade de gênero. Ainda neste sentido, também não é possível encontrar medidas que procurem, ao menos, diminuir as discriminações já existentes. Resta evidente que a Reforma Trabalhista ignora tanto Tratados e Acordos Internacionais, como a própria Constituição, o que acaba por intensificar a situação de precariedade da mulher no mercado de trabalho.

A Reforma Trabalhista de 2017, no Brasil, é considerada a maior flexibilização dos direitos e garantias trabalhistas desde a promulgação da Constituição Federal de 1988. Conforme solidificado pelo presente trabalho, tal processo se iniciou no País ainda durante a década de 1990, quando por um movimento da elite brasileira, se passa a acreditar que o protecionismo estatal sob as leis trabalhistas implica dificuldades para o desenvolvimento do mercado e, conseqüentemente, para a superação de crises cíclicas do sistema capitalista.

Ainda neste diapasão, foi evidenciado que o processo de flexibilização, apesar de se estender à classe trabalhadora integralmente, atinge ainda mais as chamadas minorias sociais, uma vez que as pessoas que compõem esses grupos tendem a

exercer funções de histórica precariedade, como ocorre com as mulheres e, conseqüentemente, com o trabalho feminino.

Dessa forma, é de suma importância a busca por equidade entre homens e mulheres em todas as relações de trabalho, por meio da manutenção e aplicação do Princípio Protetor, de maneira a se buscar o real alcance da igualdade fática entre os gêneros e, assim, atingir o verdadeiro desenvolvimento do País.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J. M. **A reforma trabalhista e sindical em preparação pelo governo federal: mais ataques aos direitos dos trabalhadores.** São Paulo, 2006;

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

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda. **TD 2416 - Tendências nas Horas Dedicadas ao Trabalho e Lazer: uma análise da alocação do tempo no Brasil.** Rio de Janeiro: IPEA, Set. 2018. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2416.pdf. Acesso em 12 Out. 2020;

BEZERRA, Juliana. Economia: Fordismo. **TodaMatéria**, [S.l.], 20 Jul. 2020. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/fordismo/>. Acesso em 05 Out. 2020;

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Diário Oficial da União.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 04 out. 2020.

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.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 Ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 25 Ago. 2020;

_____. Constituição da República Federativa Brasil, de 05 outubro de 1988. **Diário Oficial**, Brasília, 05. Out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 25 Ago. 2020;

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 Jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em 25 Ago. 2020;

_____. Emenda constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 Dez. 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm. Acesso em 02 Set. 2020;

_____. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 Jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 15 Jul. 2020 (a);

_____. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 Nov. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm. Acesso em 25 Ago. 2020 (b);

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

COUTINHO, Luís Pereira. Os direitos sociais como compromissos. **e-Pública - Revista Eletrônica de Direito Público**, Lisboa, v. 01, n. 03, Dez. 2014. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2183-184X2014000300006. Acesso em 31 Jul. 2020;

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

_____. **Curso de Direito do Trabalho**, 19 ed. São Paulo: Ltr Editora Ltda, 2020;

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017;

FONSECA, Tania M. Galli. Modos de ensinar no e para o trabalho. In: FONSECA, Tania M. Galli. **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. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 2, p. 160-185, Fev. 2017;

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

GOMES, Ana Virginia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001;

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1993;

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Mensal de emprego (PME): Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas**. Rio de Janeiro, 08 Mar. 2010. Disponível em:

file:///C:/Users/rafae/Downloads/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf. Acesso em 12 Out. 2020;

LIPIETZ, Alain. **Miragens e milagres**: problemas da industrialização no terceiro mundo. São Paulo: Nobel, 1988;

MACCALÓZ, Maria Salete. Globalização e flexibilização. In: MACCALÓZ, Maria Salete *et al.* **Globalização, neoliberalismo e direitos sociais**. Rio de Janeiro: Destaque, 1997;

MARCONSIN, Cleier; FORTI, Valeria; MARCONSIN, Adauto F. Neoliberalismo e reestruturação produtiva: debatendo a flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil. **Serviço Social em Revista**, 2012, Londrina, v. 14, n. 02, p. 23-46, Jan./Jun. 2012;

MARTINEZ, Luciano. A Convenção n. 98 da OIT: Da exemplar aplicação dos princípios de livre associação às amplas possibilidades de desenvolvimento da atividade sindical. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito Internacional do Trabalho: O Estado da Arte Sobre a Aplicação das Convenções Internacionais da OIT no Brasil**. São Paulo: LTr, 2016, p. 89-105;

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020;

MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**: Minorias. Dicionário *Online*. [S.l.], 2020. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/busca?id=RQvYZ>. Acesso em 15 Out. 2020;

MURARI, Nilza. Comissão de Normas da OIT discute o caso brasileiro e pode divulgar relatório até quinta-feira, 7 de junho. **Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT) – Notícias**, Brasília, 05 Jun. 2018. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/noticia-view/?id=15770/comissao%20de%20normas%20da%20oit%20discute%20o%20caso%20brasileiro%20e%20pode%20divulgar%20relatorio%20ate%20quinta-feira,%207%20de%20junho>. Acesso em 01 Out. 2020;

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;

NETTO, José Paulo. **Crise do socialismo e ofensiva neoliberal**, v. 20, 3 ed. São Paulo: Cortez, 2001. (Coleção Questões de Nossa Época);

_____; BRAZ, Marcelo. **Economia política**: uma introdução crítica, v. 01, 2 ed. São Paulo: Cortez, 2007. (Coleção Biblioteca Básica de Serviço Social);

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e direito do trabalho**: da proteção a proteção da igualdade. São Paulo: Editora LTDA, 2005;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção nº 98** – Sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949. Genebra, 1949.

Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang-pt/index.htm. Acesso em 10 Out. 2020;

_____. **Convenção nº 103** – Amparo à Maternidade, 1952. Genebra, 1952. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235193/lang-pt/index.htm. Acesso em 10 Out. 2020;

_____. **Convenção n.º 183** - Sobre a Proteção da Maternidade, 2000. Genebra, 15 Jun. 2000. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/convencao-n-o-183-sobre-a-protecao-da-maternidade-2000>. Acesso em 10 Out. 2020;

RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi. Reflexos da Reforma Trabalhista para Gestantes e Lactantes. **Argum**, Vitória, v. 11, n. 1, p. 230-245, Jan./Abr. 2019;

REIS, Maurício; COSTA, Joana. Jornada de trabalho parcial no Brasil. **Mercado de Trabalho**, IPEA, v. 61, nov. 2016, p. 33-40. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7314/1/bmt61_jornada.pdf. Acesso em: 12 out. 2020;

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.; TREVISO, Marco Aurélio M.; FONTES, Saulo T. de C. (OrgS). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: Ltr, 2017, p. 87-94;

SILVA, Pollyanna C. da Assumpção; ARAÚJO, Hellon Lopes. A Reforma Trabalhista e a precarização do trabalho da mulher. **Revista Pensar Direito**, v. 09, n. 02, Jul./2018. Disponível em: http://revistapensar.com.br/direito/pasta_upload/artigos/a309.pdf. Acesso em: 02 mai. 2019;

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **HC nº 87.585**, Tribunal Pleno, Min. Rel. Marco Aurélio, j. 03 Dez. 2008, DJe 26 Jun. 2009. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=597891>. Acesso em 10 Out. 2020;

_____. **RE nº 466.343 em Repercussão Geral**, Tribunal Pleno, Min. Rel. Cezar Peluso, j. 03 Dez. 2008, DJe 05 Jun. 2009. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em 10 Out. 2020;

_____. **ADI nº 5.938**, Tribunal Pleno, Min. Rel. Alexandre de Moraes, j. 29 Mai. 2019, DJe 23 Set. 2019. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750927271>. Acesso em 02 Out. 2020;

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Brasília: CFEMEA, FIG/CIDA, 2002;



TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Leticia Borges do Nascimento Oliveira

Aluno(a), regularmente matriculado(a), no Curso de Direito, na disciplina do TCC da 10ª etapa, matrícula nº 41513274-4, Período Noturno, Turma R, tendo realizado o TCC com o título: A REFORMA TRABALHISTA E OS DIREITOS FEMININOS AO TRABALHO

sob a orientação do(a) professor(a): Dra. Patrícia Tuma Martins

declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 12 de novembro de 2020.

Assinatura do discente