

## As transformações do Direito do Trabalho no contexto da Reforma Trabalhista: uma análise crítica das implicações jurídicas sobre a desigualdade de gênero no Brasil

*The transformations of Labor Law in the context of the Labor Reform: a critical analysis of the legal implications of gender inequality in Brazil*

Clarissa Maria Beserra Guerra<sup>1</sup> e Bento Herculano Duarte Neto<sup>2</sup>

v. 14/ n. 2 (2026)  
Abril/Junho

Aceito para publicação em 26/05/2026.

<sup>1</sup>Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Rio Grande do Norte. ORCID: 0009-0003-1575-8527. E-mail: [clarissaphilo@gmail.com](mailto:clarissaphilo@gmail.com);

<sup>2</sup>Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, São Paulo. ORCID: [0000-0002-1663-3000](https://orcid.org/0000-0002-1663-3000). E-mail: [bhdneto@gmail.com](mailto:bhdneto@gmail.com).

**RESUMO:** O presente artigo analisa os impactos da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017) no ordenamento jurídico brasileiro a partir de uma perspectiva de gênero, buscando compreender as razões que ensejaram tais alterações normativas e como elas repercutiram nas garantias protetivas asseguradas às trabalhadoras. Examina-se, inicialmente, a trajetória da participação feminina nas dinâmicas produtivas a partir de uma análise histórica e crítica de gênero, com ênfase na distinção do trabalho produtivo e do trabalho reprodutivo. Em seguida, analisa-se a evolução da proteção jurídica ao trabalho feminino na legislação brasileira, realizando uma análise comparativa das alterações implementadas pela Reforma Trabalhista, sublinhando a influência da agenda neoliberal e seus impactos quanto à flexibilização das relações de trabalho e relativização das proteções normativas. A metodologia emprega a análise bibliográfica e documental e como arcabouço teórico-conceitual as teorias de Silvia Federici e Nancy Fraser. A análise comparativa conclui que a Reforma Trabalhista acentuou a precarização do trabalho feminino e aprofundou as vulnerabilidades historicamente enfrentadas pelas trabalhadoras.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; Trabalho da mulher; Reforma trabalhista; Desigualdade de gênero; Feminização da precariedade.

**ABSTRACT:** The present article analyzes the impacts of the Labor Reform (Law n.º. 13.467/2017) on the Brazilian legal system from a gender perspective, seeking to understand the reasons that led to such normative changes and how they have affected the protective guarantees afforded to women workers. Initially, it examines the trajectory of women's participation in productive dynamics through a historical and critical gender-based analysis, emphasizing the distinction between productive and reproductive labor. It then analyzes the evolution of legal protection for women's labor within Brazilian legislation, conducting a comparative analysis of the changes introduced by the Labor Reform, highlighting the influence of the neoliberal agenda and its impacts on the flexibilization of labor relations and the relativization of regulatory protections. The methodology employs bibliographic and documentary analysis, grounded in the theoretical and conceptual framework of Silvia Federici and Nancy Fraser. The comparative analysis concludes that the Labor Reform intensified the precarization of women's labor and deepened the vulnerabilities historically faced by women workers.

**Keywords:** Labor Law; Women's Work; Labor Reform; Gender Inequality; Feminization of Precarity.

### 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Transcorrida quase uma década da implementação da Reforma Trabalhista, ainda hoje persiste no cenário acadêmico, nas instâncias judiciais, políticas e nos meios de comunicação, um intenso debate quanto aos efeitos produzidos por essa alteração

<https://www.gvaa.com.br/revista/index.php/RDGP>

legislativa sobre a vida da classe trabalhadora. Por um lado, certos segmentos sociais defendem a tese segundo a qual a flexibilização das relações laborais trouxe inúmeros benefícios atinentes à ampliação da competitividade, geração de empregos e da própria modernização das estruturas de produção. Por sua vez, diferentes setores compreendem que, na realidade, as alterações patrocinadas pela Lei n.º 13.467 fragilizaram ainda mais garantias sociais que foram historicamente conquistadas pela classe trabalhadora e, como consequência inevitável dessas mudanças, alegam que houve um aprofundamento da precarização do trabalho e agravamento das desigualdades que atravessam as estruturas da nossa sociedade, como aquelas relacionadas às questões de gênero.

Inseridas nessa última corrente, encontram-se Gusmão e Oliveira (2019), cuja pesquisa sustenta que, em que pese este debate em torno da Reforma Trabalhista possa aparentar, em um primeiro momento, tratar-se de uma mera divergência entre distintos pontos de vista acerca dos modelos de regulamentação do trabalho, as alterações normativas não somente teriam flexibilizado as relações laborais, como também relativizado direitos materiais anteriormente assegurados, prejudicando o acesso da classe trabalhadora à Justiça e representando um verdadeiro retrocesso legislativo, especialmente em relação às mulheres trabalhadoras. Nesse perspectiva, as autoras entendem que uma interessante chave de leitura para realizar uma análise factual dos impactos dessas alterações normativas reside em uma abordagem orientada pelos parâmetros do conceito de Justiça Social de Nancy Fraser, cuja teoria se ampara no princípio da paridade de participação enquanto critério para avaliar as desigualdades e os efeitos das normas sociais e jurídicas.

Além dessa chave de leitura fundamentada a partir dos parâmetros de Justiça Social de Nancy Fraser, que fornece uma pertinente perspectiva para interpretar os desdobramentos da Reforma Trabalhista sob uma perspectiva de gênero, destaca-se também a contribuição teórica da filósofa italiana Silvia Federici, cuja teoria crítica acerca da acumulação primitiva e do patriarcado no capitalismo também traz relevantes instrumentos interpretativos e aportes teóricos para uma compreensão mais aprofundada dos processos históricos de inserção das mulheres no mundo do trabalho, enfatizando sobretudo como a formação e consolidação do capitalismo promoveu uma reorganização e fortalecimento da dominação patriarcal, especialmente no que tange ao trabalho reprodutivo das mulheres.

À luz dessas considerações, a pesquisa é orientada pela discussão e indagação acerca dos efeitos produzidos pela Reforma Trabalhista à proteção jurídica conferida às mulheres no âmbito das relações de trabalho e de como essas alterações legislativas repercutem na efetividade dos direitos desse grupo, bem como na inserção e permanência dessa categoria no mercado de trabalho, considerando-se o contexto historicamente marcado por desigualdades estruturais e pela contínua reprodução de dinâmicas de discriminação de gênero no ambiente laboral.

A relevância dessa investigação assenta-se na constatação, a partir da análise de dados oficiais publicados por órgãos públicos acerca das condições de trabalho das mulheres no Brasil, de que a realidade dessas trabalhadoras permanece deficitária em muitos aspectos mesmo após a implementação da Reforma Trabalhista. Dessa forma, busca-se analisar em que medida houve um declínio na efetivação de direitos e proteções normativas ocasionadas diretamente pela introdução da Lei nº 13.467.

Para a consecução dessa tarefa, a pesquisa emprega a metodologia de análise bibliográfica e documental, com aporte teórico embasado nas teorias críticas de Silvia Federici e Nancy Fraser, bem como na literatura acerca desta temática. Em um primeiro momento, realiza-se um levantamento teórico-conceitual a respeito da história da relação entre trabalho e gênero. Nessa perspectiva, a análise se debruça inicialmente sobre o processo histórico da inserção das mulheres nas relações de produção no mundo ocidental, utilizando-se como referencial teórico a crítica marxista da filósofa Silvia Federici, em especial quanto aos reflexos da divisão sexual do trabalho na conformação das relações laborais e na distribuição socialmente desigual das responsabilidades, funções e espaços de poder, aprofundadas pelo avanço e complexificação do capitalismo. À luz dessas considerações, ressalta-se que a consolidação e institucionalização dos direitos das mulheres na esfera trabalhista não é resultado de uma evolução pacífica e espontânea nos ordenamentos jurídicos ocidentais, mas sim fruto de um percurso intenso e contínuo de lutas sociais e reivindicações políticas por reconhecimento e igualdade material.

Em um segundo momento, adota-se um exame das alterações legislativas ao longo da história do Direito do Trabalho no Brasil, debruçando-se sobretudo nos impactos da Reforma Trabalhista à proteção jurídica do trabalho feminino. A partir dessa contextualização, realiza-se um exame comparativo dessas mudanças tanto no que diz respeito à flexibilização de direitos quanto com relação à precarização das condições de trabalho e a percepção sobre a desigualdade de gênero no âmbito trabalhista. Para alcançar este escopo, faz-se uma análise da influência da agenda neoliberal para a implementação da Reforma, e utiliza-se como aporte teórico os parâmetros de Justiça Social formulados pela teórica Nancy Fraser, conforme o estudo realizado por Gusmão e Oliveira (2019).

O objetivo geral deste trabalho, portanto, consiste em realizar uma análise histórica e crítica de gênero a respeito da proteção normativa conferida às trabalhadoras no ordenamento jurídico, buscando compreender quais os impactos da Reforma Trabalhista nesse cenário e se os efeitos dessas alterações contribuiriam para o aprofundamento dos processos de precarização do trabalho feminino, reforçando desigualdades estruturais.

Nesse ínterim, para cumprir o escopo principal, delineiam-se os seguintes objetivos específicos: (i) apresentar uma análise histórica e crítica de gênero a respeito da inserção das mulheres nas atividades laborais e da divisão sexual do trabalho, distinguindo os trabalhos produtivo (remunerado) e reprodutivo (não remunerado); (ii) examinar a evolução da proteção jurídica das trabalhadoras brasileiras; (iii)

investigar a literatura especializada e pesquisas e dados oficiais acerca das condições do trabalho feminino antes e depois da Reforma, observando os impactos da influência da agenda neoliberal na flexibilização de direitos; e (iv) realizar uma análise comparativa dessas mudanças, verificando eventuais recrudescimentos de direitos e precarização do trabalho feminino.

## **2 A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO FEMININO: GÊNERO, EXPLORAÇÃO E LUTA POR PROTEÇÃO JURÍDICA**

Em uma perspectiva histórica, a trajetória do trabalho feminino no Ocidente tem sido marcada por desigualdades de gênero, divisão sexual do trabalho, segregação em funções e cargos de poder, assimetria salarial, e sujeição das mulheres às atividades vinculadas ao ambiente doméstico. Não surpreende, portanto, que a temática da luta das mulheres por reconhecimento e emancipação frente às estruturas de dominação esteja na ordem do dia dos debates feministas mais atuais.

No entanto, diferentemente do que propõem as tradicionais análises a respeito dos fatores que explicam esse percurso do trabalho produtivo feminino, geralmente identificando-o como tendo surgido somente após as Revoluções Industriais dos séculos XVIII e XIX, as teorias feministas mais contemporâneas tem se inclinado a apresentar novas chaves de leitura, as quais permitem uma reinterpretação acerca do processo histórico de inserção e participação das mulheres no mundo do trabalho, como também de sua condição de subordinação econômica.

### **2.1 TRABALHO PRODUTIVO VS. TRABALHO REPRODUTIVO: A INVISIBILIZAÇÃO HISTÓRICA DA MULHER TRABALHADORA**

Uma das teóricas feministas que representa essa nova tendência de análise histórica acerca da condição de subordinação das mulheres e de opressão de gênero é a filósofa italiana Silvia Federici. Sob uma robusta fundamentação histórica e analítica em seu livro *Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*, Federici (2017) discute e defende a tese segundo a qual o processo de transição do feudalismo para o capitalismo refletiu não somente em uma profunda alteração da ordem econômica no mundo ocidental, como também acentuou ainda mais as relações patriarcais de dominação e opressão das mulheres

Nesse contexto, a análise construída por Federici e outras teóricas contemporâneas aponta que, na realidade, a consolidação do capitalismo foi um fator de recrudescimento da posição de poder e de autonomia das mulheres que agravou a opressão social, política e jurídica por elas enfrentada. Sob um exame objetivo desse fenômeno e a partir de contundentes fatos e dados históricos, a teórica reconstrói

a trajetória da transição do modelo de produção feudal para o capitalista tornando explícitas as evidências de um cenário de comprometimento à condição de autonomia das mulheres, como o controle mais radical sob os seus corpos e a vinculação social deste grupo ao trabalho doméstico e às funções de cuidado.

Importante destacar que essa assimilação das mulheres ao trabalho reprodutivo partiu de uma perspectiva essencialista, segundo a qual as mulheres tinham uma “vocação natural” ou biológica para desempenhar tarefas domésticas e de cuidado, pensamento este que fora introduzido e reproduzido pelos discursos biologizantes que ganhavam força naquele período. Por essa razão, a cristaliza o e difusão dessa concep o a respeito dos g neros não somente consolidou uma divisão sexual do trabalho mais rígida do que aquela situada no período feudal, como também se observou uma crescente apropria o das subjetividades femininas, submetendo as mulheres cada vez mais   domina o masculina.

De acordo com Federici (2017), a compreensão desse fen meno passa pela análise dos fatores que estruturaram (e ainda estruturam) a organiza o e reprodu o do sistema capitalista. A teórica explica que um dos principais elementos responsáveis por produzir a própria força de trabalho que movimentou as engrenagens da acumula o primitiva foi o trabalho reprodutivo, isto  , o trabalho doméstico não remunerado, consistente nas atividades domésticas e de cuidado (Federici, 2017).

Robustece-se   lógica dessa afirma o o fato de que, se por um lado era necessário um grande contingente de trabalhadores para vender a força de trabalho nas oficinas e fábricas, por outro existia a demanda por atividades de cuidado que permitissem que essa força produtiva nascesse, fosse alimentada, cuidada e se desenvolvesse para se tornar apta a exercer justamente as atividades de produ o capitalista. Nesse sentido, Federici (2017) entende que foi precisamente o trabalho reprodutivo não remunerado desempenhado por mulheres no ambiente doméstico o que viabilizou a força produtiva do capital, permitindo a acumula o primitiva.

  luz dessas considera es, torna-se fundamental demarcar essa diferencia o entre trabalho *produtivo* e trabalho *reprodutivo* para compreender a condi o de vulnerabilidade e opressão das mulheres no atual estágio do capitalismo neoliberal e, sobretudo, no que concerne às rela es de trabalho e de inser o desse grupo no mercado. E isto   essencialmente relevante para os propósitos desse trabalho, porquanto permite compreender em que propor o a evolu o do sistema capitalista e o avanço das políticas neoliberais têm contribuído para a manuten o dessas desigualdades de gênero no Brasil de hoje.

Nessa dire o, Federici (2017) compreende o trabalho *produtivo* enquanto aquele vinculado aos homens,   remunera o e   valoriza o; e, por outro lado, o trabalho *reprodutivo*   aquele vinculado às mulheres, a não remunera o e desvaloriza o e invisibiliza o. A consolida o desse modelo laboral tem origem, conforme, amplamente elucidado por Federici em *Calibã e a bruxa*, no processo histórico

de consolidação do capitalismo e resultou em um recrudescimento da autonomia das mulheres durante esse período.

Isto porque, consoante sustenta a teórica italiana, a divisão sexual do trabalho era menos rígida na sociedade feudal, de maneira que as mulheres possuíam maior autonomia econômica em virtude do acesso - ainda que incipiente e limitado - à terra, à bens e à atividades no comércio e em guildas, trabalhando como tecelãs, padeiras, moleiras, estalajadeiras, entre outros (Federici, 2017). Embora pouco expressiva, essa autonomia e capacidade de autodeterminação das mulheres começou a ser cada vez mais suprimida com o processo de cercamento e privatização das terras, fazendo com que as mulheres fossem diretamente afetadas:

As mulheres também se viram prejudicadas pelos cercamentos, porque assim que a terra foi privatizada e as relações monetárias começaram a dominar a vida econômica, elas passaram a encontrar dificuldades maiores do que as dos homens para se sustentar, tendo sido confinadas ao trabalho reprodutivo no exato momento em que este trabalho estava sendo absolutamente desvalorizado (Federici, 2017, p. 144-145).

A consolidação do sistema capitalista no mundo ocidental acarretou em uma ampla reestruturação de diversas relações sociais e, dentre elas, as relações sexuais e de trabalho. Nessa medida, com o desaparecimento da economia de subsistência, predominante durante a Europa feudal, as atividades de produção e reprodução foram paulatinamente reconfiguradas por meio de uma marcada divisão sexual do trabalho:

O fato de que as relações de poder desiguais entre mulheres e homens existiam mesmo antes do advento do capitalismo, assim como uma divisão sexual do trabalho discriminatória, não foge a esta avaliação. Isso porque, na Europa pré-capitalista, a subordinação das mulheres aos homens esteve atenuada pelo fato de que elas tinham acesso às terras e a outros bens comuns, enquanto no novo regime capitalista as próprias mulheres se tornaram bens comuns, dado que seu trabalho foi definido como um recurso natural que estava fora da esfera das relações de mercado (Federici, 2017, p. 191-192).

Nesse novo regime monetário, a *produção-para-o-mercado* passa a ser considerada como a única atividade de valor sob à ótica econômica e, em contrapartida, as atividades vinculadas ao trabalho reprodutivo (cuidado e manutenção do lar) não apenas deixam de ser reconhecidas enquanto trabalho propriamente dito, como também foram se tornando progressivamente uma atividade considerada naturalmente própria às mulheres, como uma espécie de vocação biológica das mulheres. Assim, apesar da relevância do trabalho reprodutivo para a própria força de trabalho produtiva necessária à manutenção da engrenagem capitalista, esse tipo de trabalho passou a ser invisibilizado e mistificado como se fosse um “trabalho de mulher” (Federici, 2017, p. 145).

É a partir dessa compreensão que Federici (2017; 2021) traz o conceito de “patriarcado do salário”, enquanto um referencial teórico elucidador acerca das repercussões que o salário teve, a partir do sistema capitalista, como instrumento de poder e de dominação não apenas da classe dominante, mas também como uma ferramenta de poder dos homens sobre as mulheres, pois enquanto aqueles constituíam a força produtiva das engrenagens capitalistas e por essa razão recebiam remuneração por meio de seus salários, as mulheres se tornavam cada vez mais dependentes economicamente, na medida em que vieram a ser confinadas ao ambiente de suas casas, desempenhando exclusivamente o trabalho reprodutivo e não remunerado:

No novo regime monetário, somente a produção-para-o-mercado estava definida como atividade criadora de valor, enquanto a reprodução do trabalhador começou a ser considerada como algo sem valor do ponto de vista econômico e, inclusive, deixou de ser considerada um trabalho. O trabalho reprodutivo continuou sendo pago - embora em valores inferiores - quando era realizado para os senhores ou fora do lar. No entanto, a importância econômica da reprodução da força de trabalho realizada no âmbito doméstico e sua função na acumulação do capital se tornaram invisíveis, sendo mistificadas como uma vocação natural e designadas como ‘trabalho de mulheres’. Além disso, as mulheres foram excluídas de muitas ocupações assalariadas e, quando trabalhavam em troca de pagamento, ganhavam uma miséria em comparação com o salário masculino médio (Federici, 2017, p. 145).

Para Federici, essa noção de um “patriarcado do salário” explica como o salário masculino se tornou uma ferramenta de poder e controle sobre o trabalho das mulheres: “(...) enquanto na classe alta era a propriedade que dava ao marido poder sobre a sua esposa e seus filhos, a exclusão das mulheres do recebimento de salário dava aos trabalhadores um poder semelhante sobre suas mulheres” (FEDERICI, 2017, p. 194). Assim, nesse cenário, houve um agravamento da relação de dependência econômica de seus maridos e famílias, reforçando a condição de subordinação e sujeição no seio do ambiente familiar:

Tal política, que impossibilitava que as mulheres tivessem seu próprio dinheiro, criou as condições materiais para sua sujeição aos homens e para a apropriação de seu trabalho por parte dos trabalhadores homens. É nesse sentido que falo do patriarcado do salário (FEDERICI, 2017, p. 195).

Nessa perspectiva, teóricas como Silvia Federici defendem que a desigualdade de gênero nas relações de trabalho não apenas é uma desigualdade estrutural que remonta à divisão sexual do trabalho desde os primórdios da civilização ocidental, mas que está indissociavelmente vinculada a própria formação e organização do sistema econômico capitalista e à consolidação do trabalho assalariado, fatores estes que contribuíram para a sujeição das mulheres e as assimetrias as quais estão submetidas na economia capitalista.

## 2.2 INDUSTRIALIZAÇÃO, EXPLORAÇÃO DA MÃO DE OBRA FEMININA E OS PRIMEIROS MOVIMENTOS DE RESISTÊNCIA

Relevante destacar que, mesmo após as Revoluções Industriais dos séculos XVIII e XIX, momento histórico no qual se consolidaram as relações de emprego, a noção de “família nuclear” e a inserção das mulheres das classes menos abastadas enquanto força de trabalho nas fábricas em crescente emergência, tais mudanças não representaram o reposicionamento das condições de autonomia dessas mulheres e, portanto, a inclusão do trabalho feminino como força produtiva naquele período não significou maior independência econômica das mulheres em relação aos seus maridos, pais e irmãos, na medida em que os seus salários não chegavam a ser equiparados aos dos trabalhadores homens.

Como visto no tópico anterior, um dos efeitos apontados por Federici como resultados da consolidação do sistema capitalista é o que ela conceitua enquanto “patriarcado do salário”, noção esta que permite compreender a relação de dependência econômica dentro do núcleo familiar, haja vista que o trabalho remunerado era aquele desempenhado pelos homens, o que representava uma forma de poder social exercido por eles em relação as mulheres.

Contudo, mesmo com a inserção das mulheres no trabalho assalariado, a lógica anterior não foi eliminada, mantendo-se a hierarquia de gênero. A incorporação do trabalho produtivo das mulheres não acompanhou a equiparação salarial, na medida em que a força de trabalho delas ainda era considerada como complementação da renda familiar, na medida em que o trabalho reprodutivo permaneceu sob sua responsabilidade. O homem, então, continuava sendo o verdadeiro provedor, enquanto a força produtiva da mulher era considerada como renda “secundária”, percepção esta que justificava a disparidade salarial entre gêneros.

Exemplo disso é a situação das trabalhadoras mulheres na França de 1889. Conforme Rebouças e Cunha (2020), as mulheres assalariadas francesas desse período ganhavam, em média, metade da remuneração destinada aos homens e, com os salários que recebiam, não conseguiam sequer utilizar para a própria subsistência, permanecendo submetidas à dependência econômica dos homens. Essas trabalhadoras não se sujeitavam apenas a uma remuneração muito aquém de seus serviços, como também estavam submetidas a condições insalubres de trabalho e com jornadas que alcançavam até 17 horas diárias (Rebouças; Cunha, 2020, p. 86).

Mas esse cenário de más condições de trabalho não era particular às trabalhadoras francesas dessa época, tratando-se de uma realidade comum em outros países que passavam pela expansão do capitalismo industrial. Em decorrência dessas circunstâncias precárias que atingiam indiscriminadamente trabalhadores dos mais diversos ramos de produção, do campo às cidades, o final do século XIX foi marcado pelas primeiras manifestações relevantes dos movimentos sindicais de

trabalhadores e as mulheres trabalhadoras, por sua vez, começaram também a tomar parte em tais reivindicações, adquirindo maior visibilidade em suas pautas, o que refletiu também na esfera de proteção jurídica que abrangia essas trabalhadoras. Diante disso, nesse período começaram a surgir também as primeiras regulamentações jurídicas no que diz respeito ao trabalho feminino, com a introdução de regulação sobre horários de descanso, limitação do trabalho noturno em relação às trabalhadoras menores de idade, condições de higiene, dentre outras (Rebouças; Cunha, 2020, p. 90).

Ainda conforme Rebouças e Cunha (2020), muito embora essas demandas que exigiam melhores condições de trabalho tivessem obtido uma projeção mais concreta, com a introdução de regulamentações legislativas, o início do século XX ainda era marcado por condições laborais bastante precárias, especialmente com relação às mulheres, o que culminou em uma série de intensas mobilizações a nível global e que resultaram no reconhecimento do Dia Internacional da Mulher, tendo como marco definitivo o movimento intitulado “Pão e Paz”, ocorrido na Rússia em 1917 e no qual cerca de 90 mil operárias foram às ruas protestar:

Em 8 de março de 1917, as tecelãs de São Petersburgo fazem um protesto grande o suficiente para ser considerado o pontapé da Revolução Russa. Anos depois, na década de 70, a ONU resgata essa data como símbolo da luta feminista, mas esquece da carga “socialista” que o movimento inicialmente tinha. Esses eventos mostram o quanto o dia internacional da mulher, apesar de ter sofrido forte cooptação posteriormente, tem sua origem indissociável de um viés trabalhista e de uma luta imemorial (Rebouças; Cunha, 2020, p. 90).

Esses movimentos evidenciam a relevância histórica e o papel central das mobilizações das mulheres trabalhadoras para as transformações nas relações laborais e enfrentamento às desigualdades de gênero, bem como para o reconhecimento de direitos e a consolidação da esfera de proteção jurídica a elas destinada. Nesse sentido, foi a partir dessas reivindicações ao longo do século passado e da profusão dos movimentos feministas que diversas organizações internacionais, tais como a ONU (Organização das Nações Unidas) e a OIT (Organização Internacional do Trabalho) surgiram não apenas para atuar em defesa dos direitos dos trabalhadores, como também passaram a identificar questões relativas às desigualdades de gênero, editando documentos e leis que se propõem a combater tais disparidades, promovendo assim mudanças legislativas ao redor do mundo.

### 2.3 A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO JURÍDICA AO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL E A INSERÇÃO DO TRABALHO FEMININO NO MERCADO BRASILEIRO

No que diz respeito ao Brasil, observa-se que a proteção jurídica conferida às mulheres no âmbito trabalhista foi, durante muito tempo, voltada à manutenção da própria exploração da mulher em

atividades domésticas e de cuidado (Barros, 2009, p. 1085). Conforme Rebouças e Cunha (2020), embora as primeiras leis trabalhistas no Brasil tenham surgido sob o pretexto de prevenir esses abusos, as justificativas utilizadas para fundamentar tais normas reforçava a própria causa do problema, isto é, a exploração e sujeição das mulheres:

Por exemplo, nas leis do início do século XX que restringiam o trabalho da mulher, a justificativa e motivação dos legisladores não era preservar a dignidade humana feminina, para que não trabalhassem até a exaustão de suas forças, mas sim garantir que não passariam tempo demais trabalhando a ponto de esquecer sua função real na sociedade, que seria criar os filhos e cuidar da casa (Rebouças; Cunha, 2020, p. 91).

Compartilhando de uma compreensão similar, Saia e Águila (2019) explicam que a primeira fase do movimento de proteção jurídica às mulheres no Brasil foi caracterizado precisamente por essa intervenção estatal, que sustentava, por exemplo, a proibição do trabalho feminino em algumas atividades consideradas de “risco” sob a justificativa de defesa das mulheres trabalhadoras. Por sua vez, a segunda fase se estruturou por meio do fomento à igualdade de gênero no intuito de eliminar justamente as proibições criadas em um primeiro momento. Já a terceira e atual fase tem considerado a necessidade de proporcionar igualdade entre homens e mulheres, porém sem ignorar as características específicas e necessidades distintas a cada um (Saia; Águila, 2019, p. 507).

No que concerne as primeiras constituições do Brasil no século XX, é importante destacar que, a despeito de a Constituição Federal de 1934 inserir a premissa da igualdade de gênero, a Constituição de 1937 suprimira tal garantia, permitindo a redução salarial das trabalhadoras. Nesse sentido, aos empregadores era permitido reduzir os salários de suas empregadas em relação aos trabalhadores homens (Rebouças; Cunha, 2020, p. 92), retrocesso este que somente foi revertido com a sanção da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) em 1943, e posteriormente reforçado com a inserção do princípio constitucional da isonomia na Constituição Federal de 1988.

Conforme Martins (2022), uma dos objetivos centrais da CLT foi reunir as normas relativas às questões trabalhistas, que até então encontravam-se esparsas em diferentes legislações, unificando-as. Outrossim, além da reunião das normas trabalhistas, a CLT também introduziu uma série de regras que incorporavam o tratamento apropriado ao trabalho feminino e o combate à discriminação de gênero:

A CLT impediu expressamente a exigência de atestado/exame de gravidez ou de esterilidade, tanto para a admissão quanto para a continuidade no emprego (inciso IV do art. 373-A), proibindo que a maternidade sirva de discriminação da mulher. Nessa linha, a CLT ainda garante estabilidade provisória em conta de gravidez advinda no curso do contrato de trabalho (art. 391-A), estendendo a estabilidade ao empregado adotante (art. 391-A, parágrafo único), licença maternidade (art. 392), rescisão contratual em caso de trabalho prejudicial à gestação (...). Medidas voltadas a coibir a discriminação e promover o trabalho feminino também se fizeram presentes, a citar a vedação do oferecimento de emprego com referência ao sexo e situação familiar. Da mesma maneira, a proibição de recusa de emprego, promoção, dispensa ou qualquer

outra forma de distinção remuneratória estabelecido pelos mesmos critérios (Lima; Bergström; Gemma, 2020, p. 05).

Por sua vez, a Constituição Federal de 1988 assumiu também importante protagonismo no que concerne à condição de proteção jurídica das trabalhadoras brasileiras, atendendo a uma série de reivindicações, preservando e ampliando uma série de direitos (Rebouças; Cunha, 2020), tais como a proibição da diferença salarial e de critérios admissão em razão de sexo, fundamentado no princípio constitucional da isonomia, a garantia da licença-maternidade por 120 dias, sem prejuízos ao salário ou à manutenção do emprego, seguro maternidade (Rocha et al., 2024), bem como outros instrumentos orientados à erradicação da discriminação no trabalho e da violência de gênero.

Importante destacar ainda que, após a CF/88, novas normativas surgiram a fim de modificar aspectos da CLT que não mais condiziam com o modelo político consagrado pelos preceitos constitucionais e os anseios de uma sociedade que se pretende plural, igualitária e inclusiva. Nesse sentido, a partir das Leis nº 7.855/1989, nº 9.029/1995 e nº 9.799/1999, foram revogados determinados dispositivos que regulavam a situação da mulher, tratando-as como frágeis e sem plena capacidade, tais como o art. 375 da CLT, que previa a proibição das trabalhadoras em fazer hora extra, exceto se apresentassem atestado médico.

A despeito dos inúmeros avanços conquistados por meio das alterações legislativas que têm se pautado no combate à desigualdade de gênero, resultado do modelo político consagrado pela Constituição Federal de 1988, as mulheres ainda ocupam uma posição bastante precarizada no âmbito das relações laborais, sendo afetadas de maneira desproporcional quando comparadas aos trabalhadores do sexo masculino. A respeito desta temática, registram Cotrim, Teixeira e Proni:

A inserção das mulheres na estrutura ocupacional, nas últimas décadas, apresentou poucas alterações, embora a Constituição Federal de 1988 tenha dado destaque à igualdade de gênero no trabalho. Mesmo quando se trata da inserção das mulheres no mercado de trabalho formal, onde as relações de emprego são regidas pela legislação trabalhista, nota-se que elas estão concentradas em atividades socialmente identificadas como sendo de sua atribuição, reafirmando os papéis associados ao gênero.

Uma farta literatura já comprovou que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro estruturaram-se principalmente por meio da concentração das mulheres em setores e ocupações tradicionalmente associados ao sexo feminino, e se manifestam em desigualdades salariais. Mas, há poucos estudos sobre os impactos diferenciados da recente reversão no ciclo econômico sobre a força de trabalho feminina e masculina, em especial no âmbito do emprego formal (Cotrim, 2019). (Cotrim; Teixeira; Proni, 2020, p. 02).

Cumprе ressaltar também que as mulheres ainda acumulam dupla jornada, conciliando o trabalho produtivo e reprodutivo, que as mantém inseridas em uma lógica histórica de desvalorização salarial e de invisibilização da sua força de trabalho. Nesse sentido, convém analisar até que ponto a o enfraquecimento de garantias protetivas promovidas pela Reforma Trabalhista em 2017 reforçou esse

cenário de precarização da condição das mulheres no mercado de trabalho e em que proporção a flexibilização das relações laborais podem ter transferido os riscos econômicos aos próprios trabalhadores e, em especial, às mulheres.

A partir dessa contextualização histórica acerca da evolução da proteção jurídica assegurada às trabalhadoras brasileiras, é possível asseverar que a inserção delas no mercado de trabalho se deu em condições permeadas por intensa exploração, com salários inferiores aos dos trabalhadores do sexo masculino, com jornadas de trabalho exaustivas (especialmente considerando-se a dupla jornada que enfrentam as mulheres, cuja responsabilidade, em geral, estende-se ao trabalho doméstico), bem como pela ausência de integral proteção à maternidade.

Conforme Cotrim, Teixeira e Proni, os estudos a respeito da inserção das trabalhadoras brasileiras no mercado de trabalho se intensificaram a partir da década de 1980, por meio de pesquisas pioneiras de Bruschini, Saffioti, Castro, Spindel e Hirata (Cotrim; Teixeira; Proni, 2020, p. 03), observando-se uma preocupação por parte da literatura em considerar, para os propósitos das referidas pesquisas, o trabalho não remunerado enquanto trabalho propriamente dito, acompanhando as tendências dos estudos feministas contemporâneos, tais como o da teórica Silvia Federici.

Essa perspectiva e tendência atual é essencial para compreender os desafios e barreiras enfrentadas pelas mulheres trabalhadoras que buscam se inserir no mercado de trabalho, sobretudo por assumirem, em sua grande maioria, as responsabilidades dos cuidados com o lar e a família, conforme elucida a socióloga e especialista em gênero e trabalho Helena Hirata. Sob uma ótica similar, os estudos de Bruschini também tem convergido no sentido de que a trajetória de inserção das mulheres no mercado de trabalho foi, e ainda é, marcada por grandes diferenças salariais, segregação das atividades e funções das quais as trabalhadoras poderiam assumir e ocupar (Cotrim; Teixeira; Proni, 2020, p. 04):

Uma das características mais destacadas do mercado de trabalho brasileiro é a estrutura ocupacional bastante segregada. As funções preferencialmente atribuídas às mulheres são vistas como um prolongamento de seus atributos naturais e isto é usado como justificativa para receberem menores salários. A discriminação concentra grande número de mulheres em ocupações consideradas “femininas”, o que aumenta a oferta de força de trabalho e diminui salários. Esta condição de persistente injustiça tem como consequência uma segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho, institucionalizada por normas e práticas sociais contemporâneas (Cotrim; Teixeira; Proni, 2020, p. 02).

De acordo com Cotrim, Teixeira e Proni, a participação da força de trabalho feminina no mercado cresceu nas décadas de 1980 e 1990, mas foi somente na primeira década dos anos 2000 que essa participação foi acompanhada também pelo crescimento do emprego formal, fruto de um conjunto de políticas sociais e econômicas, com programas sociais, políticas afirmativas e crescimento real do salário mínimo:

Uma das maiores conquistas para as mulheres no período de 2004 a 2014, foi o crescimento do emprego formal: passou de 26,2% para 36,0% do total de mulheres ocupadas. Evidências complementares dos impactos das políticas públicas acertadas também foram o aumento de 18,0% no trabalho com carteira, a redução de 9% no emprego doméstico sem registro (Cotrim; Teixeira; Proni, 2020, p. 05).

Apesar das referidas conquistas observadas, ainda persistem as condições precárias e de segregação do trabalho feminino, com distribuição desigual nas ocupações e profissões, um reflexo dos desafios que as mulheres continuam a enfrentar em razão do viés de gênero e preconceito no momento em que são contratadas (Cotrim; Teixeira; Proni, 2020).

### **3 A REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS SOBRE O TRABALHO FEMININO: FLEXIBILIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E DESIGUALDADE DE GÊNERO.**

Embora a Constituição Federal de 1988 tenha assegurado garantias fundamentais aos trabalhadores, as mudanças estruturais no cenário econômico brasileiro, tais como o processo de desindustrialização precoce experimentado desde a década de 1980, afetaram o mercado de trabalho brasileiro e, por conseguinte, a situação laboral das mulheres brasileiras.

Em decorrência das crises cíclicas do capitalismo, especialmente da crise financeira global da primeira década do século XXI, verificaram-se mudanças no cenário econômico mundial, realidade esta que também atingiu posteriormente o Brasil com a recessão em 2014, impactando setores da indústria e da construção civil, dentre outros, além de desencadear crises políticas resultantes desses fatores econômicos:

A trajetória de aceleração da economia brasileira observada desde 2003 foi fortemente interrompida, com os primeiros sinais de recessão constatados em 2014. Como aponta Pochmann (2018), com base em informações do IBGE baseadas na PNAD Contínua, entre o segundo trimestre de 2014 e o primeiro trimestre de 2017, a evolução do índice do Produto Interno Bruto (PIB) diminuiu em 26,9%, enquanto o índice da taxa de desemprego aumentou 80,7% (Cotrim; Teixeira; Proni, 2020, p. 09).

Conforme Brito e Dathein (2024), esse contexto socioeconômico culminou no impeachment da então Presidenta Dilma Rousseff em 2016, em um cenário político que favoreceu, por sua vez, a aprovação no Congresso da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467) em 2017. De acordo com os seus defensores, a alteração da legislação trabalhista teria como intuito reduzir a informalidade no mercado de trabalho, seguindo a tendência internacional de flexibilização das relações de trabalho, sob o pretexto da modernização dessas relações e de melhoria no quadro econômico do país, como preconiza o receituário neoliberal (Brito; Dathein, 2024). Conforme destacam os autores, contudo, essas alterações normativas não obtiveram o sucesso esperado. Uma das razões que permite compreender esse cenário reside no fato de que, medidas normativas dessa natureza, ainda que tenham sido formulado segundo

propósitos positivos, quando implementadas de maneira isolada e sob uma perspectiva orientada não apenas à flexibilização das relações de trabalho, mas que também alcança a desregulamentação desses vínculos, os resultados podem não corresponder às projeções.

O atual mercado de trabalho brasileiro hoje enfrenta inúmeras dificuldades originadas não apenas do processo de desindustrialização, mas também pelo progresso técnico, cujo crescimento da automatização tem substituído a mão de obra humana, pela ampliação da “economia de plataforma”, pela precarização do trabalho em uma economia ainda bastante informal, e pela disseminação de uma visão de mundo neoliberal, que tem trazido impactos reais, como a redução de políticas públicas direcionadas à prevenção da deterioração das relações de trabalho na economia brasileira (Brito; Dathein, 2024, p. 41-42).

Para além desses desafios enfrentados a partir do fortalecimento do neoliberalismo no mundo, outros problemas estruturais e históricos marcam as relações de trabalho no Brasil, tais como as questões atinentes às desigualdades sociais e que tendem a ser aprofundadas nessa conjuntura política e econômica. Nesse sentido, constata-se que, ainda que a Reforma Trabalhista tenha sido concebida sob a justificativa de modernização das relações de trabalho a fim de reduzir a informalidade e condições precárias, essa mudança legislativa tomada isoladamente, sem transformações estruturais em outros setores e sem o combate real às desigualdades sociais, como as de gênero, não seria capaz de promover impactos efetivos no campo das relações de trabalho e nos demais setores envolvidos.

Na ótica de Alves e Farias (2020), a Reforma Trabalhista, na realidade, promoveu um desmonte na proteção jurídica até então assegurada pela legislação trabalhista, criando modalidades de contratação sem garantir direitos, alterando e flexibilizando as jornadas de trabalho, reduzindo a remuneração, dentre outras mudanças que precarizando ainda mais as condições de trabalho no país e, em especial, contribuindo para o aprofundamento das desigualdades de gênero (Alves; Farias, 2020, p. 183-184).

### 3.1 NEOLIBERALISMO, A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS SOBRE AS TRABALHADORAS.

Brito e Dathein compreendem que as desigualdades de gênero tendem a se acentuar com as dinâmicas de expansão e evolução do capitalismo, que hoje podem ser percebidas com a ascensão do neoliberalismo, atual estágio do sistema econômico capitalista. Em consequência desse avanço, há uma progressão na precarização do trabalho e na flexibilização das legislações trabalhistas (Brito; Dathein, 2024, p. 45).

Conforme os autores, tais transformações, que fragilizam os direitos dos trabalhadores, não têm encontrado uma resistência significativa daqueles diretamente afetados por tais mudanças. Uma das

razões dessa postura de inércia frente às mudanças prejudiciais pode ser explicada pela própria propagação do neoliberalismo, o qual culpabiliza “a falta de oportunidades no mercado formal, não ao processo de mudança estrutural da economia (com a desindustrialização e automação), mas ao excesso de encargos/obrigações trabalhistas, tributação e à intervenção do Estado na economia” (Brito; Dathein, 2024, p. 45-46).

Nesse sentido, sob a influência dessa lógica neoliberal, muitos entendem que a flexibilização dos direitos trabalhistas, na realidade, é a saída para o problema do emprego, da informalidade e da necessidade de modernização das relações de trabalho:

O fortalecimento do neoliberalismo e de vertentes mais extremas, como o ultraliberalismo e anarcocapitalismo, e o processo de mudança estrutural negativa da economia, ocasiona crescente apoio aos pressupostos neoliberais, principalmente por parte de jovens e por segmentos da população que não foram beneficiadas com a evolução do capitalismo contemporâneo (desindustrialização, contração da classe média, desemprego ou subemprego, mesmo com ensino superior etc.). Com isso, amplia-se o descontentamento com a atuação do Estado em questões socioeconômicas, de sua intervenção no mercado e, ao mesmo tempo, há valorização da livre-iniciativa, como por meio do autoemprego entendido como empreendedorismo (Brito; Dathein, 2024, p. 46-47).

É nesse contexto que, em 2017, foi implementada no Brasil a Reforma Trabalhista, como resultado das políticas neoliberais enquanto solução para a crise econômica enfrentada no cenário brasileiro. Conforme Brito e Dathein (2024), esta mudança na legislação trabalhista “enrijeceu os mecanismos de proteção contra qualquer tipo de discriminação no mercado de trabalho e dificultou o acesso efetivo de grupos vulneráveis à proteção legal, como busca por equiparação salarial e a garantia do trabalho decente” (Brito; Dathein, 2024, p. 47). Este cenário decorre não somente da flexibilização das relações de trabalho, mas da desregulamentação, que deixou os trabalhadores à mercê da negociação com os empregadores e, ao mesmo tempo, pelo enfraquecimento da associação coletiva de trabalhadores, gerando desigualdades de renda entre os trabalhadores e desigualdades no próprio mercado de trabalho (Brito; Dathein, 2024).

Consoante a pesquisa realizada por Brito e Dathein, cuja elaboração coletou dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), durante o período de 2012 à 2022, observa-se que, apesar de as mulheres representarem mais de 51% da população brasileira em idade laboral, elas representam somente cerca de 43% da população economicamente ativa (PEA). Ainda conforme a pesquisa, as mulheres também possuem menor participação no mercado de trabalho, formal e informal; há menor presença desse grupo enquanto contribuintes da previdência social, e também apresentam maiores taxas de desocupação do que homens. Outrossim, a pesquisa também mostra que, embora elas tenham maior nível de escolaridade média, ainda auferem menor rendimento médio que homens (Brito; Dathein, 2024, p. 52)

Destaca-se também, em relação a referida pesquisa que, apesar de uma das premissas da Reforma Trabalhista ser a de conter o avanço do trabalho informal, os dados apontam resultados insatisfatórios, relevando que a informalidade cresceu de maneira ainda mais intensa entre as mulheres e trouxe impactos mais severos a esta parcela da população. Os dados também expõem que, apesar de o desemprego formal entre os homens ter diminuído, houve um aumento do desemprego feminino nesse período analisado, que abarca o período de implementação da Reforma, entre 2016 e 2019, sinalizando que nesse período os indicadores mostram que as alterações legislativas não obtiveram sucesso em reduzir a desigualdade de gênero na economia brasileira e que, ao contrário, a intensificou (Brito; Dathein, 2024, p. 55).

Cumprido ressaltar também que, ainda conforme a pesquisa, no período de 2019 à 2022, houve uma redução na participação das mulheres enquanto população economicamente ativa. Não obstante tenha sido observado um aumento do emprego formal entre as mulheres, a desigualdade de gênero ainda é marcante e não houve uma melhora significativa no cenário do mercado de trabalho brasileiro para este grupo:

O diferencial de salário entre mulheres e homens na maioria dos setores analisados, em diferentes posições na ocupação e em diferentes níveis de instrução, revela que não basta uma mudança estrutural positiva que amplie a participação de setores com maior nível de formalização e remuneração. Para combater a discriminação de gênero é preciso a existência de políticas ativas para que as mulheres encontrem oportunidades nesses segmentos com maiores salários, e que a prática de desigualdade salarial com base no gênero seja alvo de sanções, que efetivamente levem a sua erradicação (Brito; Dathein, 2024, p. 67).

Em suma, o resultado da pesquisa dos autores demonstra que um dos principais objetivos da Reforma Trabalhista de 2017, a redução da informalidade e consequentemente a ampliação do emprego formal, não foi alcançado como pretendido. Ao contrário, a partir dos dados do período de 2017 à 2019, os autores demonstram que a Reforma contribuiu não somente para a precarização do trabalho em geral, como também para um verdadeiro aumento da subutilização da força de trabalho feminino e aumento da desigualdade salarial:

Inclusive quando analisado por faixas de escolaridade, notou-se aumento desse diferencial com a elevação do nível de instrução. Enquanto entre 2012 e 2016 houve redução da desigualdade salarial entre os gêneros em todos os níveis de estudo, após a reforma trabalhista (2016-2019) esse padrão se reverteu, com aprofundamento da desigualdade salarial para a população com até 4 anos de estudo e estagnação para população com nível de instrução de 5 a 12 anos de estudo (Brito; Dathein, 2024, p. 68-69).

E, embora o período de 2019 à 2022 tenha apresentado uma leve melhora na formalidade do emprego para ambos os gêneros, percebe-se que não houve quaisquer avanços relevantes para coibir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Assim, os autores concluem a pesquisa evidenciando

que a evolução do capitalismo e o aprofundamento do atual estágio neoliberal tem sido marcado por políticas econômicas de precarização do trabalho e ampliação das desigualdades de gênero.

Ademais, a difusão dos ideais do neoliberalismo tem favorecido a diminuição da intervenção estatal por meio de políticas públicas que assegurem igualdade, dificultando inclusive a contestação de reformas legislativas e o fortalecimento de políticas públicas voltadas ao combate de desigualdades sociais e de promoção ao desenvolvimento econômico (Brito; Dathein, 2024, p. 69-70).

Por outro lado, na pesquisa realizada por Cotrim, Teixeira e Proni, que tem como foco de análise o período de 2015 à 2018, revela-se um cenário similar cujas evidências estatísticas apontam que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal brasileiro possui um caráter estrutural e persistente, não havendo melhoras significativas observadas pela Reforma Trabalhista de 2017.

De acordo com a pesquisa elaborada por Cotrim, Teixeira e Proni, embora o período de 2004 à 2014 tenha sido um momento de crescimento econômico e adoção de políticas públicas de combate às desigualdades sociais, representando um cenário mais favorável a situação das mulheres trabalhadoras, o impacto da recessão econômica de 2015-2016.

É importante indicar, também, que há indícios de ter havido uma precarização das relações de trabalho a partir de 2015, ocasionada pela recessão, e que a reforma trabalhista que entrou em vigor no final de 2017 agravou tal tendência. (...)

Por fim, é fundamental entender que, em momentos de crise econômica, quando as tensões entre capital e trabalho se acirram e os direitos trabalhistas são atacados, torna-se mais difícil evitar que a redução da igualdade de gênero no mundo do trabalho ocorra por meio de um rebaixamento dos salários maior para os homens do que para as mulheres (Cotrim; Teixeira; Proni, 2020, p. 26-27).

Assim, a implementação da Reforma Trabalhista de 2017 contribuíram negativamente para a precarização do trabalho, contribuindo para o aprofundamento das desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

### 3.2 A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO FEMININO: ENTRE PERMANÊNCIAS NORMATIVAS, ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS E OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

No que diz respeito à jornada de trabalho, conforme o art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, como também em consonância aos arts. 58 e 71 da CLT, em regra, a jornada é de oito horas, com um intervalo de uma hora, no mínimo, ou de duas horas (em caso de acordo ou negociação coletiva), contabilizando 44 horas semanais, tendo o trabalhador direito à remuneração pelas horas extras, com acréscimo de adicional de 50% (art. 7º, XVI, CF/88). Conforme já mencionado anteriormente, já houve

a proibição do exercício de horas extras às mulheres, o que atualmente não encontra mais respaldo legislativo em razão do modelo constitucional adotado, que tem como princípio basilar a igualdade de gênero.

Com relação ao trabalho noturno, também foi observado que, em determinado período, a legislação brasileira chegou a proibir as mulheres de exercerem ocupações neste período, o que atualmente também não é mais compatível com as normas trabalhistas, encontrando-se as mulheres hoje submetidas às mesmas condições que os trabalhadores do sexo masculino.

Por sua vez, no que concerne ao período de descanso, em conformidade com o art. 382, da CLT, as trabalhadoras tem direito a um intervalo mínimo de onze horas consecutivas de repouso entre duas jornadas. Contudo, no que diz respeito ao art. 384, da CLT, que dispunha acerca do intervalo de quinze minutos, destinado ao repouso antes do início do período extraordinário do trabalho, tem-se que este dispositivo foi revogado pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/2017).

Além dessa alteração, em torno da qual surgiram debates a respeito de um possível retrocesso às trabalhadoras, outras mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista também foram consideradas enquanto supressão aos direitos femininos na esfera laboral. De acordo com Alves e Farias (2020), a mudança legislativa promovida em 2017 teria prejudicado também o cenário de igualdade salarial disposta no art. 461, da CLT:

A nova regra do caput do artigo 461 da CLT tenta restringir o conceito de localidade para que haja equiparação salarial. O parágrafo primeiro do citado artigo 461 celetista fixa novo critério temporal para a pretendida igualdade salarial. O parágrafo 2º do artigo 461 da CLT permite simplesmente afastar a equiparação salarial nos casos em que o empregador organizar seu pessoal em Quadro de Carreiras, sendo desnecessária atuação estatal homologadora. O novo parágrafo 3º do artigo 461 da CLT talvez seja o pior para a mulher, pois dispensa a antiga obrigatoriedade de promoção por antiguidade e merecimento quando o empregador organiza seu pessoal em Quadro de Carreira. O novo parágrafo 5º do artigo 461 da CLT também cria resistências à equiparação ao vedar, na prática, a chamada equiparação em cadeia, exigindo contemporaneidade entre equiparando e paradigma (Alves; Farias, 2020, p. 202).

A respeito deste dispositivo legal, a substituição do termo “localidade” para “mesmo estabelecimento empresarial” traz dificuldade à equiparação, na medida em que dá ensejo para que empregados de filiais diferentes possam ter salários diferentes, ainda que exerçam a mesma função e estejam, inclusive, na mesma cidade. Conforme Alves e Farias (2020), uma alteração deste porte atingirá amplamente as mulheres trabalhadoras, as quais já enfrentam assimetrias remuneratórias e que, em muitos casos, já encontram dificuldades de comprovar a situação de disparidade salarial.

Essas alterações promovidas pela Lei n.º 13.467/2017 também repercutiram em temas como o vínculo de emprego, a exemplo da criação da modalidade de contrato intermitente, introduzido no ordenamento jurídico a partir da Reforma Trabalhista. Conforme Rocha et al. (2024), a introdução do contrato intermitente no ordenamento jurídico demonstra que o vínculo formal de emprego, por si só,

não resguarda a proteção efetiva ao trabalhador. Isto porque, com essa nova modalidade, embora o trabalhador possua o registro formal de sua atividade, não terá a garantia de estabilidade de renda e proteção previdenciária. Nesse sentido, a mera formalização não significa necessariamente garantia de renda e de continuidade laboral (Rocha et al; 2024, p. 124) aos trabalhadores e, em especial, às trabalhadoras, as quais já enfrentam situações de discriminação e disparidades laborais.

Outra temática pertinente ao debate acerca das alterações patrocinadas pela Lei n.º 13.467/2017 diz respeito ao trabalho das mulheres gestantes e lactantes e a proteção conferida à maternidade, momento tão sensível na vida das mulheres. Dentre essas mudanças, o art. 394-A, da CLT, foi um dos dispositivos alterados.

Anteriormente, esta normativa, introduzida em 2016 por meio da Lei n.º 13.287, determinava o afastamento obrigatório de gestantes e lactantes em quaisquer atividades consideradas insalubres, independentemente do grau (mínima, média ou máxima). Isto é, tal dispositivo conferia ampla proteção à maternidade e ao nascituro, fundamentando-se no direito à saúde e no princípio da dignidade humana. Nesse sentido, anteriormente à Reforma, as mulheres trabalhadoras em condição de gestação ou de lactantes poderiam ser realocadas ou afastadas, sem prejuízo remuneratório, inclusive mantendo-se o adicional de insalubridade enquanto durasse o período de afastamento.

Conforme explicam Saia e Águila (2019), esta regra entrou em vigor na data de sua publicação e, tendo eficácia imediata, não deu às empresas um intervalo razoável para conseguirem se adequar ao novo dispositivo legal. Dessa forma, diante da proibição de gestantes e lactantes serem mantidas em atividades consideradas insalubres e diante da falta de estrutura das empresas para se reorganizar, críticos e empresários passaram a questionar se, na realidade, essa nova medida legislativa não traria o efeito inverso, gerando uma redução na contratação de mulheres em idade fértil, e produzindo, portanto, mais situações de discriminação na contratação do trabalho feminino, especialmente naquelas áreas ligadas à saúde, tais como hospitais, clínicas e laboratórios, onde as atividades são consideradas insalubres.

Diante dessas críticas, a regra introduzida pela Lei n.º 13.287/2016 voltou a ser reavaliada quando do debate da Reforma Trabalhista em 2017, conduzindo o legislador reformista à alteração da situação então posta. Assim, após a Reforma, com a nova alteração da norma, flexibilizou-se a proteção à gestantes e lactantes, a partir da distinção dos graus de insalubridade:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
- III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º [...]

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

Percebe-se que a nova redação da Reforma Trabalhista passou a considerar que a gestante apenas seria automaticamente afastada de atividades com grau de insalubridade máximo, de maneira que deveriam continuar exercendo seu trabalho em atividades consideradas insalubres em grau mínimo ou médio, exceto se apresentassem atestado médico com recomendação de afastamento, como preconizava o inciso II, do art. 394-A.

No que diz respeito às lactantes, estas deveriam permanecer trabalhando independentemente do grau de insalubridade de suas atividades, salvo em caso de recomendação médica de afastamento, como preconizava o inciso III.

Contudo, o cenário imposto pela Reforma Trabalhista recebeu inúmeras e intensas críticas doutrinárias e da sociedade civil em geral, como também da classe médica, sob o argumento de que tais condições de trabalho violavam princípios constitucionais basilares de proteção à maternidade, ao nascituro e à infância, além de representarem um verdadeiro retrocesso social. As críticas também giraram em torno do ônus que se criou sobre as mulheres, na medida em que cabia a estas buscar laudo ou atestado médico que garantisse o seu afastamento de atividades consideradas insalubres, representando mais um encargo na vida das mulheres que maternam para além de outros fardos que estas já enfrentam naturalmente. Igualmente, membros da sociedade civil e médica também chamaram a atenção para os riscos de exposição destas mulheres à agentes químicos e biológicos que poderiam afetar a saúde do feto e a amamentação do recém-nascido.

A respeito do tema, assevera Dombkowitz:

É sabido, que a reforma como um todo, além de ser considerada o maior ataque as conquistas sociais dos trabalhadores e um retrocesso social sem precedentes, está eivado de inconstitucionalidades, o que se dá exatamente como o artigo 394-A. A Constituição Federal tratou de alçar ao status de direito humano fundamental a proteção à maternidade e à infância no seu artigo 6º, que nos termos do caput do artigo 5º é inviolável, dada a supremacia do direito à vida, assim como indispensável a realização do princípio da dignidade da pessoa humana insculpido no inciso III do artigo 1º.

(...)

A Constituição ao colocar no mesmo patamar os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (artigo. 1º, IV) e ainda conferindo função social à propriedade (artigo 5º, XXII) impõe ao processo de produção, que o trabalhador seja preservado em sua integridade física, psíquica e moral (CR/88, art. 7º, XXII). Tal direito se encontra revestido de indisponibilidade absoluta, porque nele se projeta a dignidade da pessoa humana, fundamento axiológico nuclear do Estado

Democrático de Direito, especialmente quando aplicado à proteção da integridade fisiológica do nascituro e da criança lactante (Dombkowitz, 2018, p. 162).

À luz das problemáticas levantadas em torno deste dispositivo, em 14 de Novembro de 2017, editou-se a Medida Provisória n.º 808, a qual revogava os incisos I, II e III do *caput* do art. 394-A, da CLT, garantindo maior proteção às gestantes, alterações estas que passaram a valer desde a sua publicação. Contudo, uma vez que a MP perdeu a sua validade em abril de 2018, em virtude de não ter sido submetida ao Congresso para discussão e aprovação, o texto original da Reforma Trabalhista voltou a ter eficácia (Saia; Águila, 2019, p. 515).

Assim, diante da insegurança jurídica quanto ao assunto, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNMT) ajuizou uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI), questionando as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista quanto ao tema. Em face das inúmeras e contundentes críticas apresentadas, o Supremo Tribunal Federal, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938, entendeu e declarou inconstitucional a flexibilização conduzida pela Reforma Trabalhista, considerando inconstitucionais os mencionados trechos do art. 394-A, sob o argumento de que além de a proteção à maternidade ter um status constitucional, a saúde da mulher, do nascituro e do recém-nascido deve estar sempre acima dos interesses econômicos, não sendo correto exigir da mulher trabalhadora o ônus de comprovar o risco à sua saúde e a do seu bebê para gozar de proteção jurídica, na medida em que a lógica que orienta o Direito do Trabalho é a preventiva:

**Ementa:** DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227). 4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. 5. Ação Direta julgada procedente. (ADI 5938, Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 29/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-205 DIVULG 20-09-2019 PUBLIC 23-09-2019).

Por ocasião do julgamento, a então Ministra Rosa Weber, em seu voto, teceu críticas às alterações promovidas pela Lei n.º 13.467/2017:

Hoje, em muitos sentidos, se nós formos aplicar o nosso Código Civil de 2003, nós teríamos uma proteção mais efetiva ao trabalhador do que se aplicarmos a CLT com a reforma trabalhista. Mas de qualquer sorte, eu respeito os pontos de vista contrário, entendo que esses temas irão todos a julgamento da corte, sei que em inúmeros aspectos tenho uma posição aqui vencida, mas não posso furtar-me de fazer essas afirmações.

Nesse sentido, após a decisão do STF, prevalece a proteção ampla, de maneira que gestantes e lactantes podem ser afastadas de quaisquer atividades consideradas insalubres independentemente do grau de insalubridade e de atestado médico:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADIN 5938)

Outra mudança diz respeito ao art. 396, da CLT, que prevê o acordo individual no que diz respeito aos intervalos de amamentação, bem como a revogação do art. 384, do mesmo diploma legal, o qual previa descanso obrigatório antes do início do período extraordinário de trabalho (Saia; Águila, 2019, p. 511):

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017)

Antes da Reforma Trabalhista, o horário de descanso relativo ao intervalo de amamentação, disciplinado pelo art. 396, da CLT, não era definido por acordo individual, passando a ser mediado pelo acordo individual entre o empregador e a empregada com a inclusão do § 2º no referido dispositivo. Conforme Saia e Águila (2019), essas alterações ensejaram discussões a respeito do fato de a nova regra abria margem para que as trabalhadoras sofressem pressões para aderir a acordos benéficos à empresa, e em prejuízo da sua própria situação. Ressaltam as autoras que “no momento da negociação dos

intervalos de amamentação a empregada está terminando o período de estabilidade relativa referente a maternidade prevista no art. 10, inciso II, b do ADCT (Ato das Disposições Transitórias) da CF” (Saia; Águila, 2019, p. 511-512).

No que diz respeito ao art. 384, da CLT, explicam Saia e Águila (2019) que tal regra fora revogada sob a justificativa de que promovia um excesso de proteção às mulheres, de maneira que esta normativa poderia trazer efeitos diversos daqueles pretendidos, podendo ampliar o cenário de discriminação no momento da contratação da mão de obra feminina. Nesse sentido, as alterações promovidas nas referidas normas da CLT elucidam que o intuito do legislador reformista fora o de flexibilizar as relações entre empregador e empregadas, por meio da possibilidade de acordo individual, o que em muitas situações podem representar prejuízo à parte mais vulnerável da relação empregatícia, a trabalhadora.

### 3.3 A INTENSIFICAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO ENQUANTO RETROCESSO DAS POLÍTICAS NEOLIBERAIS: A TEORIA DA JUSTIÇA SOCIAL DE NANCY FRASER.

Conforme Rebouças e Cunha (2020), a prometida redução nas taxas de desemprego não aconteceu, mesmo dois após a aprovação da Reforma Trabalhista, de acordo com dados do CAGED de 2019. Ao contrário, houve um aumento da precarização do trabalho, com crescimento nos índices de empregos informais e intermitentes, este último em decorrência da implementação dos contratos intermitentes:

A prometida troca da diminuição de direitos por mais empregos, portanto, não se efetivou, posto que essa geração de vagas pela reforma nunca esteve pautada em dados empíricos. Trocam-se os empregos formais por ocupações precárias. Por outro lado, observa-se a tentativa do Governo de aumentar a competitividade da economia brasileira em um plano internacional através da redução no custo da mão de obra. Essa estratégia, por fim, compromete a dinâmica do mercado interno ao retirar a possibilidade de consumo desses trabalhadores (Rebouças; Cunha, 2020, p. 95).

Nesse sentido, embora nos anos posteriores à Reforma, especialmente durante e após a pandemia, os índices do CAGED revelem um aumento no número de empregos formais, cumpre ressaltar que parte significativa desse crescimento se deu em razão dos contratos intermitentes. E, nesse aspecto, é digno de nota que, conforme pesquisa do DIEESE, o perfil deste trabalhador aufere renda média inferior ao salário das jornadas contínuas. Nesse sentido, os indicadores analisados podem ocultar aspectos importantes da realidade material das relações de trabalho, uma vez que o aumento no número de

empregos formais não significa necessariamente que não exista uma precarização do trabalho e da remuneração.

Ademais, ainda quanto às consequências da Reforma à nível individual, as autoras apontam que essas mudanças atingiram especialmente a força de trabalho feminina:

O trabalho intermitente cria um vínculo da empregada com a empresa, porém essa não tem uma garantia de salário e de jornada. No caso da gestante, o trabalho intermitente faz com que essa possa ser discriminada, sem que haja um meio protetorista ou uma sanção para este fato. Para mais, o do direito à equiparação salarial também foi afetado. De acordo com a modificação ao art. 461, aumentam-se os requisitos para equiparação salarial, de forma que a trabalhadora que deseje fruir desse direito terá um ônus maior a comprovar. Dessa forma, aliada a falta de fiscalização, aumenta-se a discricionariedade do empregador no pagamento da verba salarial. Como já tratamos, o trabalho feminino é percebido como menos valioso. A reforma dos incisos, portanto, vai de encontro aos esforços mundiais para acabar com a discriminação salarial entre os gêneros (Rebouças; Cunha, 2020, p. 96).

Por sua vez, quanto ao assédio moral e sexual, Rebouças e Cunha (2020) também sustentam que, uma vez que, pela nova regra, há um teto indenizatório com valores firmados em tabela e de acordo com o salário do empregado, pode-se asseverar que isso se traduziu em prejuízo às trabalhadoras: “(...) as mulheres estatisticamente já recebem menos que os homens pelas mesmas funções e em um panorama geral tendem a sofrer mais assédio; a consequência é uma indenização em um valor monetário menor”. Por outro lado, nota-se também uma redução da judicialização de casos na esfera trabalhista, o que enseja uma reflexão crítica acerca da extensão que tais alterações legislativas promoveram para o acesso à justiça (Rebouças; Cunha, 2020, p. 96).

A partir das análises e discussões apresentadas ao longo do artigo, constata-se que as alterações legislativas introduzidas pela Lei n.º 13.467/2017 foram concebidas em um cenário econômico de recessão e sob um contexto político de fortes tensões institucionais. À luz das pesquisas realizadas pela literatura especializada nos impactos da Reforma Trabalhista, tem-se apontado também que tais alterações patrocinadas pela Reforma decorrem de uma agenda neoliberal que se apresenta como resposta aos efeitos das crises econômicas.

A lógica por trás do receituário neoliberal se inspira em pressupostos que privilegiam a flexibilização de direitos sociais, a redução de mecanismos de proteção jurídica aos trabalhadores e o enfraquecimento sindical, e, consoante as análises e pesquisas apresentadas, esse cenário foi significativamente prejudicial às trabalhadoras mulheres.

Em uma análise robustamente fundamentada, as pesquisadoras Gusmão e Oliveira (2019) tecem um interessante artigo no qual analisam a Reforma Trabalhista à luz dos parâmetros de Justiça Social da teoria de Nancy Fraser, e partindo da sua concepção do princípio da paridade de participação, o qual permite analisar, de forma integrada e coerente, como tais alterações legislativas afetaram nas

desigualdades econômicas e culturais e, em especial, na condição feminina no âmbito das relações de trabalho.

Para as autoras, a implementação da Lei n.º 13.467/2017, inspirada nos pressupostos neoliberais de flexibilização das relações laborais, representou um comprometimento à promoção da noção de Justiça Social, afetando particularmente as mulheres em virtude do aprofundamento das desigualdades de gênero historicamente enraizadas e cujas origens remontam, como anteriormente abordado, desde a formação e consolidação do sistema capitalista.

Nesse sentido, Gusmão e Oliveira (2019) entendem que a Reforma Trabalhista se distancia da noção do princípio da paridade de participação de Fraser, na medida em que não garante condições materiais e simbólicas para que as trabalhadoras participem da vida social e econômica em igualdade de condições em relação aos trabalhadores homens. Conforme apontam as autoras, o princípio da paridade de participação de Fraser implica em que todos - independentemente do gênero, raça ou classe social - tenham condições objetivas e intersubjetivas para participar da vida social em pé de igualdade, o que demanda não somente acesso à recursos materiais, como também o reconhecimento institucional e cultural:

A proposição de Fraser está num conceito de Justiça Social que contemple, por um lado, demandas por distribuição segundo os ditames da teoria material tradicional e as preocupações com injustiças de classe social e exploração da mão de obra; e, por outro, demandas por reconhecimento decorrente das recentes filosofias que abordam problemas como o imperialismo cultural e a hierarquia de status (2002). O princípio da paridade de participação surge, nesse contexto, para que seja possível combinar o viés distributivo e o viés do reconhecimento em um único parâmetro, o qual pressupõe, pelo menos, duas condições, sendo elas uma (i) objetiva, capaz de garantir a independência e voz das pessoas integrantes da sociedade através de condições materiais, e outra (ii) intersubjetiva, capaz de conferir consideração e estima social a todas(os) integrantes através de padrões institucionalizados de igual valor cultural (Fraser, 2007; Fraser, 2002).

A partir dessa perspectiva, compreende-se que, a despeito do propósito de modernizar as relações de trabalho e promover uma readequação da legislação trabalhista com vistas à eficiência econômica, quando as alterações legislativas deste porte resultam em flexibilização das relações laborais, negociação de direitos e enfraquecimento sindical, na prática, isto produzirá efeitos políticos e distributivos, os quais aprofundarão injustiças econômicas.

Esse ponto é relevante, pois demonstra que a lógica neoliberal e a maneira de implementar reformas legislativas sem a devida consideração acerca de seus efeitos distributivos, reforçam a precarização das relações laborais e aprofundam desigualdades estruturais, prejudicando especialmente os grupos historicamente vulnerabilizados do tecido social.

Nessa medida, o fortalecimento de práticas de flexibilização das relações de trabalho não atinge a todos igualmente. Conforme Gusmão e Oliveira (2019), as mulheres tendem a suportar maiores custos

e riscos com esse fenômeno de precarização, de maneira que a alteração legislativa concebida não apenas aprofundou injustiças econômicas como também, à luz da análise fornecida pelas autoras, reforçou estruturas históricas de desigualdade de gênero.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao longo desse estudo, buscou-se examinar as transformações promovidas pela Reforma Trabalhista no âmbito do Direito do Trabalho, sob uma perspectiva histórica e crítica de gênero, avaliando as implicações jurídicas dessas alterações legislativas no que concerne à desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

Verificou-se que a mudança normativa na legislação trabalhista ocorreu em um cenário de recessão econômica e sob um contexto político de intensas tensões, que influenciaram na reformulação do texto normativo a partir de uma agenda neoliberal apresentada como solução frente aos desafios econômicos enfrentados. Apesar de os defensores da Reforma terem destacado os propósitos relacionados à modernização e readequação das relações de trabalho às novas demandas de um mundo globalizado e em contínuas transformações tecnológicas, a literatura analisada revelou uma série de impactos prejudiciais à classe trabalhadora, com repercussões especialmente gravosas às trabalhadoras.

Uma compreensão mais aprofundada desse cenário foi possível a partir de uma análise histórica das desigualdades de gênero no âmbito das relações de trabalho e que remontam às origens do capitalismo. Nesse sentido, a análise de Silvia Federici, e em especial da sua concepção de um “patriarcado do salário” permitiu compreender que a formação e consolidação do sistema capitalista aprofundou as desigualdades de gênero preexistentes, reforçando-as por meio de uma distinção do trabalho reprodutivo e do trabalho produtivo. Nessa perspectiva, foi possível entender como esse fenômeno histórico promoveu a manutenção das estruturas de subordinação das mulheres a partir da naturalização de uma divisão sexual do trabalho rígida e que passou a valorizar e remunerar o trabalho produtivo em detrimento do trabalho reprodutivo, relegado à invisibilização e desvalorização.

À luz dessas premissas, tornou-se possível elucidar que as transformações inerentes ao sistema capitalista e a inserção das mulheres no trabalho produtivo não implicaram em um fortalecimento de sua autonomia econômica durante as primeiras Revoluções Industriais, tampouco promoveram de imediato a equiparação salarial. Ao contrário, observou-se a manutenção das estruturas hierárquicas que privilegiaram a remuneração do trabalho masculino.

Por sua vez, a análise da evolução da proteção jurídica das mulheres no âmbito trabalhista brasileiro mostrou que a própria conformação dos mecanismos de proteção aos direitos das trabalhadoras

e a inserção destas no mercado de trabalho foram historicamente forçadas sob um contexto estruturado por desigualdades de gênero, cujos reflexos ainda permanecem presentes na contemporaneidade.

Assim, a análise detalhada das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista encontrou um robusto e sólido respaldo de compreensão teórica, revelando que os efeitos dessas mudanças não apenas permanecem condicionados à estruturas históricas de desigualdades, como também são aprofundados no contexto da agenda neoliberal. Nesse contexto, a revisão da literatura acerca do tema e a análise dos dados e indicadores concernentes aos efeitos das mudanças normativas no mercado de trabalho evidenciaram impactos prejudiciais à classe trabalhadora, com repercussões particularmente mais gravosas para as mulheres.

Essas conclusões tornaram-se ainda mais consistentes quando analisadas sob uma chave interpretativa baseada nos parâmetros de Justiça Social em Nancy Fraser, e particularmente da sua noção de paridade de participação. Conforme o estudo realizado por Gusmão e Oliveira (2019), esse referencial teórico constitui um relevante instrumento teórico para uma avaliação crítica das reformas legislativas, permitindo examinar como essas alterações normativas podem promover ou restringir a participação paritária de grupos historicamente vulnerabilizados. Por fim, constatou-se que o cenário instaurado com a Reforma Trabalhista resultou na fragilização normativa, no enfraquecimento da atuação sindical e na precarização das relações laborais, propiciando a manutenção das estruturas históricas de desigualdade de gênero, bem como comprometendo as condições necessárias para a participação paritária das mulheres no cenário econômico e social.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, A. C.; FARIAS, M. C. Reforma trabalhista e direitos das mulheres: vulnerabilidade e discriminação no mercado e no contrato de trabalho. **RJLB - Revista Jurídica Luso-Brasileira**, v. 6, p. 177-216, 2020. Disponível em: <[https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020\\_04\\_0177\\_0216.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/4/2020_04_0177_0216.pdf)>. Acesso em 21 mai 2026.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Editora LTr. 2009.
- BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Diário Oficial da União. Poder Executivo, Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. 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: 16 mar. 2026.
- \_\_\_\_\_. **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. Poder Legislativo, Brasília, DF, 13 de julho de 2017. 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: 17 mar. 2026.
- \_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade ADI n. 5.938**. Relator: min. Alexandre de Moraes. DJ: 29 de maio de 2019. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5447065>>. Acesso em 21 mar. 2026.

- CAGED - Dez 2019. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/caged/caged-2019/janeiro>>. Acesso em: 20 mai 2026.
- \_\_\_\_\_ - Jan 2025. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/novo-caged/2025/janeiro/apresentacao-janeiro-de-2025.pdf>>. Acesso em 20 mai 2026.
- DIEESE. **Trabalho intermitente cresce, mas renda média é inferior ao salário mínimo**. São Paulo: DIEESE, maio 2023. (Boletim Emprego em Pauta, n. 25). Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.pdf>>. Acesso em: 26 mai 2026.
- DOMBKOWITSH, Luciana Alves. O discurso jurídico e o controle biopolítico dos corpos das mulheres trabalhadoras: da PEC 181-A à reforma trabalhista. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, Salvador, v. 4, n. 1, p. 156–170, jan./jun. 2018.
- FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. 1ª ed. 12. reimpr. São Paulo: Elefante, 2017.
- \_\_\_\_\_. **O patriarcado do salário: notas sobre Marx, gênero e feminismo**. Vol. 1. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.
- GUSMÃO, Carolina Flores; OLIVEIRA, Reysla Rabelo de. O princípio da paridade de participação de Nancy Fraser e a reforma trabalhista brasileira: perspectivas das mulheres trabalhadoras e o afastamento da justiça social. **Captura Crítica: direito, política, atualidade**. Florianópolis, v. 8, n. 1, p. 62-76, 2019. Disponível em: <https://ojs.sites.ufsc.br/index.php/capturacritica/article/view/4095/3252>. Acesso em: 20 mai. 2026.
- LIMA, Flávia Traldi de; BERGSTRÖM, Gustavo Tank; GEMMA, Sandra Francisca Bezerra. Reforma trabalhista: contrato intermitente e trabalho feminino. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, [S. l.], v. 3, p. 1–19, 10 set. 2020. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. Disponível em: <<https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/66/47>>. Acesso em: 27 mai. 2026.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 39 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.
- MOLITOR, Thamiris Evaristo. Centralidade do trabalho no debate de gênero: reforma trabalhista e mulheres. Disponível em: <<https://direitoachadonarua.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/07/gt-04-centralidade-do-trabalho-no-debate-de-genero-gt4-thamiris-evaristo-molitor.pdf>>. Acesso em 27 mai 2026.
- REBOUÇAS, Fernanda Magalhães; CUNHA, Maitê Marques. **Análise histórica e crítica da relação de trabalho feminina e os impactos da reforma trabalhista nos direitos conquistados**. Revista do CEPEJ, Salvador, v. 22, p. 87-98, jan./jul. 2020. Disponível em: <<https://revista.cepej.com.br/index.php/rcepej/article/view/7>>. Acesso em 17 abr. 2026.
- ROCHA, Halyne Cristina Guedes Silveira; SILVA, Aleia de Sousa; OLIVEIRA, Renata Ribeiro; AMARAL, Fernando de Paiva Gomes do. Os reflexos do contrato de trabalho intermitente nos direitos das mulheres à luz da reforma trabalhista. **Revista Humanidades e Inovação**, Palmas, v. 11, n. 4, 2024. Disponível em: <<https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/9147>>. Acesso em: 27 mai. 2026.
- SAIA, Julia Pereira; ÁGUILA, Iara Marthos. **A proteção ao trabalho da mulher e a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17)**. Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca, Franca, v. 4, n. 1, p. 503–520, jun. 2019. Disponível em: <<https://www.revista.direitofranca.br/index.php/icfdf/article/view/952>>. Acesso em 17 abr. 2026.