

## **A Reforma Trabalhista e a Precarização do Trabalho da Mulher**

### ***Labor Reform and the Precarization of Women's Work***

Pollyanna Cristina da Assumpção Silva<sup>1</sup>  
Hellom Lopes Araújo<sup>2</sup>

**RESUMO:** Com o advento da evolução das relações sociais da população e com isso a evolução das relações de trabalho, abordamos com esse artigo sobre a precarização do trabalho feminino tendo como contexto as grandes mudanças do direito da mulher na reforma trabalhista inculcada na Lei 13.467/2017, a divisão do trabalho feminino e masculino e seus efeitos adversos da norma na realidade das mulheres no mundo do trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Trabalho feminino; Precarização do trabalho feminino; Direito da Mulher na reforma Trabalhista.

**ABSTRACT:** *With the advent of the evolution of the social relations of the population and with this the evolution of the labor relations, we approach with this article on the precarization of the feminine work having as context the great changes of the right of the woman in the labor reform instilled in the Law 13.467 / 2017, the division of female and male labor and its adverse effects of the norm on the reality of women in the world of work.*

**KEY WORDS:** *female work; precariousness of women's work; women's rights in labor reform.*

## **1. INTRODUÇÃO**

A história da mulher no mercado de trabalho e sua evolução. A mulher era vista como dona do lar, mãe, cuidadora. As convenções do início do século ditavam que o marido era o provedor do lar, inclusive a bíblia sagrada. A sociedade impunha que a mulher não precisava trabalhar e não deveria ganhar seu dinheiro, deveria ser totalmente dependente do homem. Mesmo assim muitas delas faziam doces por encomendas, arranjos de flores, bordados, costuras em geral, cuidavam de crianças para terem sua própria renda, mas eram pouco valorizadas.

---

<sup>1</sup> Graduanda da Faculdade Kennedy Minas Gerais do 10º Período do Curso de Direito.

<sup>2</sup> Professor de Direito do Trabalho da Faculdade Kennedy de Minas Gerais, Mestre em Direito Empresarial, Advogado inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil Seção de Minas Gerais – OAB/MG.

Mesmo sendo assim, com essa discriminação as mulheres aos poucos foram conquistando seu espaço no mercado de trabalho, conseguindo romper barreiras do seu papel de ser somente esposa, mãe e dona do lar, a partir da década de 70 foram abrangendo mais espaços no mercado, com sua capacidade e garra de trabalho em equipe, e a cooperação, sendo assim o mundo começou apostar nos valores femininos.

Vagarosamente as mulheres vão ampliando seu espaço na economia nacional. O fenômeno ainda é bem lento, mas constante e progressivo. A mulher deixou de ser apenas um membro da família e passou a ser comandante e exemplo em varias situações.

Na época do processo de industrialização, o trabalho feminino tornou-se mais acessível aos olhos dos grandes empregadores, deixando a mão de obra masculina de lado e aproveitando a mão de obra feminina por salários reduzidos, mostrando a discriminação de gênero. Mesmo com essa preferência pelo trabalho feminino, à mulher sempre foi pouco valorizada, quanto na sociedade e nas relações de trabalho.

A mulher deixou de ser um ser somente ajudante e companheira, com a norma de proteção do trabalho da mulher, a liberdade de obter emprego previsto constitucionalmente e seus direitos previstos também na consolidação das leis trabalhistas.

A mulher vem crescendo e se desenvolvendo nos últimos séculos, há legislação está sempre protegendo o trabalho específico da mulher, mas em contrapartida essa proteção exacerbada acaba precarizando o trabalho da mulher, fazendo com que a sociedade exclua a mulher do mercado.

O intenso processo de mudanças no posto de trabalho, onde insere a mulher trás a precarização do trabalho para o sexo feminino, baseado nas formas de organização do trabalho, nos setores, nas condições fornecidas pelos empregadores tornam-se cada vez mais flexíveis e nesse sentido a precarização do trabalho da mulher aumenta mais e mais. Devido a essas grandes transformações há uma instabilidade nos empregos.

Essas mudanças têm repercutido fortemente sobre a classe trabalhadora, atribuindo um grande peso na inserção e nas condições de trabalho do segmento feminino, pois são as mulheres que mais sofrem com todo esse processo.

## 2. LEGALIZAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

### 2.1 Abordagem da Inserção da Mulher na CLT

Foi a partir do ano de 1939, durante a Segunda Guerra Mundial, que se percebeu a maior inclusão da mulher no mercado de trabalho. Por ter sido uma longa guerra, houve diminuição significativa da força de trabalho masculina e, conseqüentemente, maior participação da mão de obra feminina para suprir essa ausência. Vale ressaltar que, nessa época, as tarefas estavam voltadas para o trabalho agrícola e para as atividades nas pequenas empresas manufatureiras e comerciais. Já na década de 1940, houve uma contribuição mais expressiva da inserção da mulher no mercado de trabalho em razão do processo de industrialização e do aumento das empresas dos ramos siderúrgicos, petrolíferos, químicos e automobilísticos (SCHLICKMANN e PIZARRO, 2003).

A consolidação das Leis do Trabalho de 1943 trouxe um capítulo exclusivo á proteção do trabalho da mulher. Essas normas relatam as condições de trabalho da mulher, discriminação, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho, proteção ao período de maternidade e amamentação.

O trabalho da mulher sempre foi cercado de especificidades, em virtude do tratamento e do papel desempenhado por esta na sociedade ao longo dos séculos. Em virtude disso, a Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-lei nº. 5.452/1943 trouxe um capítulo (Capítulo III, no Título III, apenas para cuidar “Da Proteção do Trabalho da Mulher”. No entanto, muitas das disposições deste capítulo não se encontram mais adequadas a concepção de igualdade disciplinada na nossa Constituição de 1988, estando muitas delas revogadas. Diante desse contexto, e considerando, ainda, a atual participação da mulher no mercado de trabalho e o princípio da igualdade insculpido na Constituição Federal de 1988, que cuidam da proteção do trabalho da mulher, lastreada pelo princípio da igualdade.

A consolidação das Leis do Trabalho vendo a necessidade de proteger os direitos da mulher previu referidas normas, para equilibrar uma relação desproporcional entre o trabalho do sexo masculino e o trabalho do sexo feminino.

## 2.2 Condição e duração do trabalho da mulher

Conforme redação dada pela Lei nº 9799 de 26/05/1999 previa o artigo 372.

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único - Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho. (Brasil, 2017, p.30).

Com a intenção de igualdade entre os gêneros no mercado de trabalho, a Constituição Federal Brasileira consagra para as trabalhadoras o direito e à proteção no mercado de trabalho da mulher, o direito à proibição de qualquer discriminação quanto ao salário, exercício de funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, o direito à licença de maternidade e período de amamentação, sem prejuízo do emprego e salário durante 120 dias, proibição da dispensa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez após 5 (cinco) meses do parto e dentre outras condições de trabalho.

Mas esses artigos foram revogados com a Lei nº 13.467, de 13.7.2017, a mesma entrou em vigor em 11/11/2017.

Dispõe a Lei nº 9799 de 26/05/1999 outra proteção a mulher previsto no artigo 394.

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. (Incluído pela Lei nº 13.287, de 2016).

O novo dispositivo, a legislação que entrou em vigor em 2017 veda, uma vez que as mulheres gestantes laborem em condições insalubres em grau máximo. Na legislação anterior, a vedação era estendida a qualquer grau de insalubridade e incluía mulheres lactantes. Com a reforma, a lactante apenas terá direito ao afastamento da função insalubre caso apresente atestado médico.

Segue o dispositivo da Lei nº 13.467, de 13.7.2017.

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.

CLT - Art. 394-A - § 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.

Art. 394-A - § 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. (Brasil, 2017,p.33).

Segundo AHADA, Claudia Abdul(2017,p.3), a redação da lei 13.467/17, anterior à medida provisória 808/17 conferia ainda a possibilidade de gestantes e lactantes trabalharem em locais insalubres, independentemente do grau de insalubridade. Trata-se de tema muito polêmico, razão pela qual a lei foi alterada a fim de que o trabalho somente fosse permitido em locais com insalubridade em grau médio e mínimo, desde que a mulher voluntariamente apresente atestado médico que autorize o labor.

Com efeito, a possibilidade de trabalho em ambientes insalubres às gestantes e lactantes inserida na reforma, teve como principal objetivo o aumento de postos de trabalho formais para as mulheres.

Isso porque, via de regra, as empresas que possuem em seu ambiente de trabalho insalubridade, optam por não contratarem mulheres apenas pelo risco de arcarem com as consequências inerentes à estação. Com efeito, todas as mulheres, inclusive as que não pretendem ter filhos ou

já os tiveram, acabavam por perder a oportunidade de emprego.<sup>3</sup>

Anteriormente a CLT previa que para amamentar o próprio bebe( filho), até que este completasse 6 mesinhos de vida, a mãe( mulher , empregada), tinha o direito de durante a sua jornada de trabalho, teria 2(dois) descansos de meia hora cada um. A nova legislação , regula a matéria definindo acordo pactuados entre a mulher e a empresa.

Segue o dispositivo da Lei nº 13.467, de 13.7.2017.

Art. 396 - § 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Brasil,2017, p.35)

Outra previsão legal bastante polêmica diz respeito ao artigo 384 da CLT, que prevê a obrigatoriedade de um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início da jornada extra de trabalho da mulher. Atualmente, embora homens e mulheres sejam iguais em direitos e obrigações, o dispositivo da CLT se aplica porque nós temos diferenças fisiológicas, merecendo, portanto, a mulher um tratamento diferenciado quando o trabalho lhe exige um desgaste físico maior. Esse é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que vem sendo seguido pela Justiça do Trabalho da 10ª Região, comenta juíza do Trabalho Flávia Fragale.<sup>4</sup>

O dispositivo da CLT abaixo foi revogado pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017.

"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."(Brasil,2017, p28).

---

<sup>3</sup> Ahad, Claudia Abdul. Artigo Reforma trabalhista e seus impactos no trabalho da mulher, 2017. Disponível: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270553,71043-Reforma+Trabalhista+e+seus+impactos+no+trabalho+da+mulher>. Acesso em: 05 dez 2017.

<sup>4</sup> Fragale, Flavia. Artigo Mulheres contam coma proteção especifica na CLT,2017. Publicado pelo Tribunal do Trabalho da 10º Região. Disponível:<https://trt-10.jusbrasil.com.br/noticias/100383526/mulheres-contam-com-protecao-especifica-na-clt> .Acesso em:8 mar,2014.

Dentre as alterações da reforma trabalhista insculpida na Lei nº 13.467, de 13.7.2017 houve a inserção da multa por diferença salarial entre os gêneros. Um ponto considerável, a empresa deverá pagar uma multa de 2(duas) vezes o limite máximo do teto do INSS em caso de descumprimento da norma de discriminação salarial por sexo, além dos pagamentos das diferenças havidas nesse período contemplado.

A reforma trabalhista padronizou os serviços que chamávamos de “informais”, criou novas modalidades de trabalho, como autônomo, o trabalho intermitente e o teletrabalho, home office, que permitem que as mulheres possam conciliar o trabalho com a educação dos seus filhos, economizando tempo de deslocamento até o seu local de trabalho.

### **2.3 Convenção OIT**

Com base a 3º convenção ratificada no Brasil, Relativa ao Emprego das mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)

Adoção OIT: 1919

Ratificação Brasil: 26/04/1934

Status: Não está em vigor Nota: Denunciada, como resultado da ratificação da Convenção n.º 103 em 26/07/1961.

Artigo 3º

Em todos os estabelecimentos indústrias ou comerciais, públicos ou privados, ou nas suas dependências, com exceção dos estabelecimentos onde só são empregados os membros de uma mesma família, uma mulher

a) não será autorizada a trabalhar durante um período de seis semanas, depois do parto;

b) terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante a exibição de um atestado medico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro em seis semanas;

c) receberá durante todo o período em que permanecer ausente, em virtude dos parágrafos (a) e (b), uma indemnização suficiente para a sua manutenção e a do filho, em boas condições de higiene; a referida indemnização, cujo total êxito será fixado pela autoridade competente em cada país, terá dotada pelos fundos públicos ou satisfeita por meio de um sistema de seguros. Terá direito, ainda, aos cuidados gratuitos de um medico ou de uma parteira. Nenhum erro,

da parte do médico ou da parteira, no cálculo da data do parto, poderá impedir uma mulher de receber a indenização, à qual tem direito a contar da data do atestado médico até aquela em que se produzir o parto;

d) terá direito em todos os casos, si amamenta o filho, duas folgas de meia hora que lhe permita o aleitamento.

#### Artigo 4º

No caso em que uma mulher se ausente do trabalho em virtude dos parágrafos (a) e (b) do artigo 3º da presente Convenção ou dele se afaste, por um período mais longo, depois de uma doença provada por atestado médico, como resultado da gravidez ou do parto, e que a reduza à incapacidade de voltar ao trabalho, será ilegal, para o seu patrão, até que a sua ausência tenha atingido uma duração máxima, fixada pela autoridade competente de cada país, notificar à sua, dispensa, durante a referida ausência ou em uma data tal que, produzindo-se o pré-aviso expire o prazo no decurso da ausência acima mencionada.

Visto que, até mesmo ratificado no Brasil através da Convenção da OIT, de um modo crítico, social e político a ideologia é a repercussão da proteção a mulher no mercado de trabalho. Informando condições viáveis e consequências para o desenvolvimento do seu trabalho.

### **3. EFEITOS DA PROTEÇÃO**

Para a pesquisadora Maria Cecília Máximo Teodoro, professora de Direito do Trabalho da PUC de Minas Gerais, a legislação brasileira, além de não ser eficaz para diminuir esse quadro de preconceito, até mesmo colabora para o acirramento do problema. “Muitas normas jus trabalhistas baseiam-se na divisão sexual do trabalho e, sob o intuito de proteger as mulheres, acabam as deixando mais desprotegidas. Isso é o que chamamos de impacto adverso da norma. Ela parece ter um fim nobre, de gerar igualdade, mas seu verdadeiro resultado é causar mais discriminação”, avalia a jurista.

Causa grande impacto uma vez que a mulher deveria ter o mesmo direito e a mesma proteção no mercado de trabalho comparando com o homem. E a realidade é outra, quanto mais proteção os legisladores colocam para as mulheres, mais as mulheres estão ficando sem seu espaço no mercado, por que acaba que o custo com a mulher fica mais denso para os empregadores.



Segundo TEODORO, Maria Cecília Maximo (2018) elenca algumas normas que parecem proteger as mulheres, mas geram o efeito contrário. Um primeiro exemplo é a diferença de tempo entre a licença maternidade, de 120 dias, e a licença paternidade, de apenas cinco dias. “Atualmente temos a possibilidade de adoção por casais homoafetivos, ou até mesmo por uma única pessoa. A legislação precisa adaptar-se aos novos tempos, mas ainda busca uma lógica ultrapassada, na qual o filho é apenas da mãe”, critica. A pesquisadora também cita as Leis 8.212 e 8.213, que em 1981 estenderam os benefícios previdenciários do salário maternidade à adotante ou guardiã, ou ainda ao cônjuge ou companheiro nos casos de morte de genitora. “Se, no momento do parto, a criança sobrevive e a mãe morre, o benefício será concedido ao pai. Isso mostra que o benefício não é para a mãe, ele existe em razão do nascituro, que precisa de cuidados. É claro que a mãe, que acabou de parir, também precisa de cuidados. Mas nada impede que o pai também tenha direito à licença”, analisa. A jurista comenta que diversos países europeus utilizam a expressão “licença parental”, cujo nome já afasta a questão de gênero como critério para a garantia do direito. “Isso é importante porque esses direitos também se direcionam ao filho, que é do casal. O problema é que no Brasil apenas a genitora é protegida. A consequência é que a mulher acaba tornando-se mais cara do que o homem no mercado de trabalho”, avalia.

Ao avaliar os efeitos da reforma trabalhista e o direito da mulher, encontramos o conceito de efeito backlash. É uma espécie de efeito colateral das decisões judiciais em questões e um tanto polemicas, que decorre de uma reação do legislativo contra a pretensão do poder judiciário de controlá-la. É o fenômeno que ocorre quando uma determinada decisão do poder judiciário gera grande abalo repentino, e então o poder legislativo, controlado pelo judiciário e no intuito de proteger-se, atua para sanar a decisão.

Conforme a pesquisadora, isso ocorreu com o artigo 384 da CLT, revogado pela Reforma Trabalhista. Originalmente, o artigo previa um intervalo de 15 minutos de descanso para a mulher antes de entrar no período de hora-extra. Esta norma vinha sendo interpretada pelos TRTs, e houve decisões afirmando que a leitura mais correta e condizente com a Constituição Federal seria a de estender também ao homem esse intervalo. “Não havia justificativa adequada, proporcional e necessária para que esse intervalo fosse concedido apenas à mulher, isso acabaria onerando sua força de trabalho no mercado”, explica. No entanto, com a Reforma Trabalhista, acabou ocorrendo no Poder Legislativo o efeito backlash: o artigo foi revogado, e foi retirado de todos os trabalhadores o direito a esse intervalo.

Na doutrina de Sergio Pinto Martins, o ilustre jurista pondera que:

“O preceito em comentário conflita com o inciso I do artigo 5º da

Constituição, em que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Não há tal descanso para o homem. Quanto à mulher, tal preceito mostra-se discriminatório, pois o empregador pode preferir a contratação de homens, em vez de mulheres, para o caso de prorrogação do horário normal, pois não precisará conceder o intervalo de 15 minutos para prorrogar a jornada de trabalho da mulher."

Nesse mesmo sentido posicionou-se igualmente Alice Monteiro de Barros:

"Considerando que é um dever do estudioso do direito contribuir para o desenvolvimento de uma normativa que esteja em harmonia com a realidade social, propomos a revogação expressa do artigo 376 da CLT, por traduzir um obstáculo legal que impede o acesso igualitário da mulher no mercado de trabalho.

Conforme entendimentos acima e consequência da demanda da população brasileira o artigo 384 da CLT foi revogado, onde previa descanso especial para a mulher, na hipótese de prorrogação de jornada. Ambos dispositivos citados acima pelos juristas renomados conflitam com os artigos 5º, I, e artigo 7º, XXX, da Constituição Federal.

### **3 CONCLUSÃO**

A mulher vem sofrendo discriminação desde a sua aparição no mercado de trabalho. Com a reforma trabalhista, encontra-se protegida pela legislação mas padece a adversidade da norma, sendo assim a precarização nos postos de trabalho.

A reforma trabalhista alterou vários artigos pensando no bem estar da mulher, nas condições em postos de trabalhos e do trabalhador em geral. Visto que a mulher tem várias jornadas e com a existência da discrepância no mercado, a escassez em contratações e altos custos para os empregadores traz à tona alguns dos motivos pertinentes à questão. Em função disso, reservam para a mulher espaços específicos que em sua maioria, são inferiores hierarquicamente, devido às atividades, adaptações e capacidades.

Observa-se que muitas mulheres estão inseridas na informalidade e em empregos precários, sem garantia ou direitos trabalhistas assegurados, pois, devido à grande proteção na legislação, há conseqüentemente a eliminação de um vasto mercado de trabalho.

Muitos são os argumentos que utilizam para não contratarem as mulheres, devido à probabilidade de arcar com uma possível licença maternidade ou até mesmo alguns dias de atestados para levar os filhos a consultas médicas, reuniões e outros possíveis acontecimentos em uma rotina materna, além das condições insalubres para gestantes e lactantes e outras condições frágeis que acarretam danos e geram dificuldades quando se trata do sexo feminino.

Esse tipo de precarização na rede de proteção de direitos as tornam mais vulneráveis por estarem inseridas em uma sociedade que considera a mulher como única responsável pelo cuidado dos filhos. Levando em consideração a responsabilidade, esta não seria somente da mulher e sim de ambos responsáveis, onde deveriam ter os mesmos direitos e deveres adquiridos e assim compartilhassem à responsabilidade.

Deveria ser estabelecido um aumento de tempo de licença remunerada para os pais, desta forma estariam estabelecendo melhores condições de igualdade entre os gêneros, já que o pares são igualmente responsáveis pela educação dos filhos, em que pese isso não aconteça.

Embora sejam estabelecidos padrões que possibilitem a igualdade entre homem e mulher no mercado de trabalho, este processo está iniciando, e a reforma trabalhista movimenta os primeiros passos para uma estrutura organizacional melhor.

Neste sentido, a superação da condição das mulheres neste vasto mercado de trabalho, dentro de uma sociedade esmagadora, só poderá ser realizado na medida em que seja superado uma nova forma de organização, estruturação e um novo sistema político e ideológico de individualização e não exclusão de uma classe trabalhadora.

#### 4 REFERENCIAS

1. Ahad, Claudia Abdul. Artigo Reforma trabalhista e seus impactos no trabalho da mulher, 2017. Disponível:  
<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270553,71043-Reforma+Trabalhista+e+seus+impactos+no+trabalho+da+mulher>. Acesso em: 05 dez 2017.
2. Fragale, Flavia. Artigo Mulheres contam coma proteção especifica na CLT,2017. Publicado pelo Tribunal do Trabalho da 10º Região.  
Disponível: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/noticias/100383526/mulheres-contam-com-protecao-especifica-na-clt> .Acesso em:8 mar,2014.
3. MARTINS, Regina. 2017, Disponível: <http://www.cch.ufv.br/revista/pdfs/vol16/artigo3dvol16-1.pdf> . Acesso em: 07 abr 2017.
4. SILVA, Itatiara Meurilly Santos. Princípio da Igualdade e o trabalho da mulher. Publicado pelo Âmbito Jurídico. Disponível: [http://www.ambito-uridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6731](http://www.ambito-uridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6731). Acesso em: 03 fev 2017.
- 5 . Convenção Organização Internacional do Trabalho. Disponível:  
[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_234869/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm)
- 6 . TEODORO, Maria Cecília Maximo, 2018 . Pesquisadora da PUC-MG avalia impacto da legislação para a proteção da mulher no mercado de trabalho. Publicado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4º Região. Disponível:  
<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/161735>. Acesso em: 08 mar, 2018.
7. MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 69.
- 8 . BARROS, Alice Monteiro de. A Mulher e o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1995. p. 479.
- 9 . BARROS, Alice Monteiro de. A Mulher e o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1995. p. 478.
10. SCHLICKMANN, E.; PIZZARRO, D. A evolução da mulher no mercado de trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. In: Revista Borges. Florianópolis: v. 3, n. 1, 2013.
11. Legislação. Lei nº 13467, 13/07/2017. Disponível:  
<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em 14 jul, 2017.