

REFORMA TRABALHISTA E DIREITOS DAS MULHERES: VULNERABILIDADE E DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO E NO CONTRATO DE TRABALHO

Amauri Cesar Alves *

Michelle Cristina Farias **

Resumo: A Reforma Trabalhista trouxe impactos em todo o Direito do Trabalho no Brasil, pois alterou substancialmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em patamar jamais visto no país. A CLT reformada atinge diversos direitos históricos dos trabalhadores brasileiros, que terão sua inserção laborativa cada vez mais prejudicada. É claro que um ataque frontal à face protetiva do Direito do Trabalho atingirá também e talvez principalmente as mulheres. O presente artigo estuda os impactos da Reforma Trabalhista em direitos trabalhistas das mulheres. A opção metodológica foi fazê-lo pela via do estudo da vulnerabilidade e da discriminação. O objetivo principal é demonstrar, no texto da CLT reformada, regras que pioram comparativamente a inserção laborativa da mulher, tornando-a vulnerável em diversas perspectivas e agravando o cenário de discriminação em relação ao homem. A análise da Lei 13.467/2017, que alterou a CLT no cenário da Reforma Trabalhista, privilegiou temas centrais ao trabalho da mulher: salário, jornada e maternidade. O presente artigo demonstra que a opção estatal por reforma da relação capital-trabalho ensejará

* Doutor, Mestre e Bacharel em Direito pela PUC.Minas. Professor (Graduação e Mestrado em Direito) da Universidade Federal de Ouro Preto. Coordenador do Grupo de Estudos de Direito do Trabalho da UFOP.

** Advogada. Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Direito (“Novos Direitos, Novos Sujeitos”) da Universidade Federal de Ouro Preto. Integrante do Grupo de Estudos de Direito do Trabalho da Universidade Federal de Ouro Preto.

sensíveis prejuízos às trabalhadoras, competindo ao intérprete a resistência possível, sendo os temas da vulnerabilidade e discriminação escolhidos aqui como balizadores jurídicos iniciais do enfrentamento.

Palavras-Chave: Reforma Trabalhista. Vulnerabilidade. Discriminação. Gênero.

LABOR REFORM AND THE RIGHTS OF WOMEN: VULNERABILITY AND DISCRIMINATION IN THE MARKET AND IN EMPLOYMENT CONTRACT.

Abstract: The Labor Reform has affected the Brazilian Labor Law as a whole, as it was the most meaningful amendment to the Consolidation of Labor Laws (CLT). Many historical rights of the Brazilian workers have been hit by the amended CLT. These workers have been facing increasingly tougher work insertion. It is evident that such an open attack against the protective aspect of labor law will damage women. This paper offers an analysis of the impacts of the Labor Reform on the rights of women workers. The methodological choice is the study of vulnerability and discrimination. The main purpose of this article is to demonstrate, considering the text of the amended CLT, rules that have been worsening the work insertion of women, making them more vulnerable in many ways and deteriorating the scenario of discrimination in comparison with men. The analysis of the Law n. 13.467, of 2017, which amended the CLT in the Labor Reform, focuses on the main issues regarding women in the workforce: wages, hours of work, and motherhood. This paper demonstrates that the public choice for changing the capital-labor relations will harm women workers in a deep way. The possible resistance against this Reform will be the duty of those who work with labor law, and the issues of vulnerability and discrimination, as seen in this

paper, will become the initial legal marks of this challenge.

Keywords: Labour Reform. Vulnerability. Discrimination. Gender.

Sumário: 1. Introdução. 2. Crise do direito do trabalho no Brasil. 2.1. A década neoliberal: 1990. 2.2. Reforma Trabalhista. 2.3. Desregulamentação, flexibilização, precarização e o trabalho da mulher. 3. Vulnerabilidade e direito do trabalho da mulher. 3.1. Conceitos de vulnerabilidade no Direito do Trabalho. 3.2. Vulnerabilidade e trabalho da mulher. 3.2.1. Discriminação em sentido amplo. 3.2.2. Discriminação em razão de gênero. 3.2.3. Discriminação da mulher no mercado de trabalho. 4. Vulnerabilidade e o trabalho da mulher após a reforma trabalhista. 4.1. Salário desigual. 4.2. Jornada ampliada. 4.3. Desproteção à maternidade. 5. Conclusão. Referências.

1 INTRODUÇÃO



Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467/2017, foi aprovada sob o argumento de modernização das relações trabalhistas, da necessidade de se garantir produtividade e competitividade no mercado e da inclusão de novas relações de trabalho no campo justralhista. Contudo, impressionam diversos novos conteúdos normativos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que serão abordados no presente artigo. Muitas são as regras que se contrapõem ao sentido protetivo da Constituição Federal de 1988 e que violam acordos e tratados internacionais de proteção ao trabalho humano, dos quais o Brasil é signatário.

O objetivo do presente artigo é analisar regras da CLT reformada para identificar potenciais agressões aos direitos das mulheres e se tais ataques as tornam vulneráveis nas relações de emprego. A hipótese que se levanta aqui é a de que a Lei n.

13.467/2017 opera na perspectiva da ampliação das diferenças e desigualdades sociais que, historicamente, invisibilizam e subalternizam as mulheres.

Para analisar a nova regulamentação trabalhista em relação especificamente às mulheres empregadas será desenvolvida, de início, compreensão acerca da crise do Direito do Trabalho no Brasil, desde a “década neoliberal” até a recente Reforma Trabalhista. Revisitar a década neoliberal nesse momento de crise ainda mais grave poderá servir como exemplo de erro estatal ao tentar reduzir o desemprego com a redução de direitos trabalhistas. Importante, também, compreender nesse novo contexto justtrabalhista brasileiro os conceitos de desregulamentação, flexibilização e precarização de direitos, especificamente, também, para aplicá-los ao trabalho da mulher nos dias de hoje. Compreendida a nova realidade sociolaboral será importante trazer para o Direito do Trabalho o conceito de vulnerabilidade, na busca de estabelecer relações entre ele e a discriminação sofrida pela mulher em sua relação com o empregador. Por fim, fixados os conceitos será possível determinar em que sentido e diante de quais regras da CLT reformada a mulher se torna vulnerável na relação de emprego.

As contribuições do presente estudo, então, serão provavelmente retomar o conceito de vulnerabilidade no Direito do Trabalho e aplicá-lo diretamente aos novos contornos da relação de emprego da mulher no Brasil, com a análise específica das novas regras que contribuem para uma relação cada vez mais fragilizada e desprotegida.

2 CRISE DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O Direito do Trabalho no Brasil vem passando por uma crise que se aprofunda gravemente após a aprovação da Lei n. 13.467/2017, conhecida como Lei da “Reforma Trabalhista”. Referida lei reúne em seus dispositivos reformadores da

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desregulamentação, flexibilização e tentativas de redução do Direito do Trabalho no país.

Necessária então uma breve contextualização da década neoliberal de 1990 e da Reforma Trabalhista, sendo importante também compreender conceitos como desregulamentação, flexibilização e precarização do trabalho da mulher.

2.1 A DÉCADA NEOLIBERAL: 1990

A década de 1990, no Brasil, foi marcada por tratativas que visavam ao enfraquecimento das tradições nacional-estatistas pela quebra das reservas de mercado, pela diminuição das tarifas protecionistas e pela privatização de atividades e setores econômicos (REIS, 2014). Segundo Márcio Pochmann (2001), nesse período a economia brasileira passou por profundas modificações, responsáveis, em grande medida, pela ampliação do desemprego nacional. O autor afirma que, nessa década, os níveis de desemprego

[...] atacaram o tecido social brasileiro como epidemia, cuja complexidade da manifestação somente pode ser entendida pelo curso do amplo período de duas décadas de estagnação econômica e pela ação, desde 1990, de um novo modelo econômico de inserção internacional desfavorável ao emprego nacional. (POCHMANN, 2001, p. 95).

Ainda segundo o autor, durante essa década, o país passou ainda por um rebaixamento de sua capacidade de expansão da economia nacional e por uma reversão na ocupação total dos trabalhadores: “Durante a década de 1990, por exemplo, a cada 10 empregos criados somente 2 eram assalariados, porém sem registro formal, o que configurou o cenário ocupacional de maior difusão de postos de trabalho não assalariado” (POCHMANN, 2001, p. 97).

No campo trabalhista, essa década, segundo Barros (2011, p. 69), refletiu uma política neoliberal cujo conceito de

Estado do Bem-Estar social foi abandonado, na direção desconstrutivista do Direito do Trabalho. No período neoliberal foram aprovadas leis que fragilizaram a tutela trabalhista conferida aos/as trabalhadores/as¹, e que contribuíram significativamente para o aumento do trabalho informal e precário, o que atingiu em grande medida as trabalhadoras mulheres.

As alterações normativas trabalhistas da década de 1990 também contribuíram para o aumento das desigualdades e das diferenças entre homens e mulheres, de acordo com Barone, Brito e Guimarães:

O cenário macroeconômico e micro organizacional da atividade produtiva no Brasil dos anos 1990 conferia características próprias tanto em relação à intensidade com que essas novidades passaram a se exprimir como à sua natureza, combinando-se com as antigas desigualdades que diferenciavam homens e mulheres (BARONE; BRITO; GUIMARÃES, 2016, p. 76).

O ônus para as mulheres no curso dos processos de reorganização estrutural e de desemprego no país nos anos 1990

¹ A exemplo, algumas normas promulgadas na época: Lei 9.300/1996 alterou a Lei 5.889/1972 para retirar a natureza jurídica remuneratória da utilidade consistente em moradia do trabalhador rural (BRASIL, 1996). A Lei 9.472/1997 possibilitou a terceirização de atividades essenciais em telecomunicações (BRASIL, 1997a). A Lei 9.504/1997 afastou a possibilidade de vinculação jurídica empregatícia entre os partidos políticos e candidatos a cargos eletivos e os trabalhadores vinculados às suas campanhas (BRASIL, 1997b). A Lei 9.601/1998 flexibilizou as limitações para a contratação a termo e instituiu a possibilidade de compensação anual de jornadas, conhecida como “banco de horas” (BRASIL, 1998a). A Lei 9.608/1998 permitiu o trabalho voluntário em instituições públicas e privadas (BRASIL, 1998b). A Lei 9.958/2000 estabeleceu limitações ao acesso do trabalhador à justiça, através da instituição das Comissões de Conciliação Prévia (BRASIL, 2000b). A Lei 10.101/2000 dispôs sobre a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa, com a desvinculação dos valores à remuneração contratual, além de permitir o trabalho no comércio aos domingos e nos dias feriados (BRASIL, 2000a). A Lei 10.208/2001 criou norma trabalhista facultativa ao empregador, ao estabelecer que o contratante doméstico pode optar por estender ou não os direitos do FGTS ao trabalhador empregado (BRASIL, 2001a). A Lei 10.243/2001 limitou a remuneração dos denominados “minutos residuais” e retirou a característica remuneratória de diversas utilidades entregues pelo empregador ao empregado (BRASIL, 2001b).

foi muito maior em relação àquele suportado pelos homens. O avanço das políticas neoliberais gerou uma tendência à redução de empregos e à precariedade, configurando uma situação de “[...] crise do paradigma do emprego estável e protegido” (HIRATA, 2002, p. 147), o que contribui para o aprofundamento das desigualdades e diferenças existentes entre homens e mulheres.

O discurso hegemônico no Estado brasileiro da época era de combater o desemprego pela via da redução dos direitos dos trabalhadores, principalmente com medidas de flexibilização de regras celetistas. Está mais do que comprovado objetivamente que as medidas legislativas da época não geraram emprego e não melhoraram a atuação das empresas brasileiras no mercado internacional, o que era outra demanda estatal da época. Ocorre que agora, trinta anos depois, o Brasil parece trilhar o mesmo caminho, de modo ainda mais exacerbado no sentido da redução do Direito do Trabalho, com a pretensão de gerar empregos e melhorar a atuação das empresas nacionais no cenário internacional. Mais uma vez o que se percebe é que uma Reforma Trabalhista construída à revelia da classe trabalhadora contribuirá para o aumento das desigualdades e diferenças entre homens e mulheres, tal qual ocorreu na década de 1990.

2.2 REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista implementada pela Lei n. 13.467/2017, está centrada em promover um desmonte da legislação trabalhista de caráter protetivo no Brasil, pois cria modalidades de contratação sem proteção elementar, altera e flexibiliza jornada de trabalho, reduz remuneração e, dentre outras ações, modifica para pior as condições de trabalho, todas desfavoráveis ao/a trabalhador/a. Para Delgado, “[...] a Lei n.º 13.467/2017 objetiva, inequivocamente, reduzir o patamar civilizatório mínimo de cidadania social do trabalhador e de

valorização ao trabalho na ordem social, econômica, cultural e jurídica do país” (DELGADO, 2017, p. 57).

Nas palavras de Hazan (2018) as alterações desfavoráveis promovidas pela Reforma Trabalhista ofendem os princípios da vedação ao retrocesso social e da progressividade:

O Direito do Trabalho (incluindo suas funções e princípios fundamentais) encontra-se sob a égide do patamar constitucional como inequívoco direito humano e social, e qualquer mudança que o atinja (especialmente aquela que afete sua essência, como é o caso da reforma trabalhista) deve ser encarada como de “repercussão social-fundamental”, o que a coloca no mesmo patamar das alterações constitucionais e, portanto, deve se atrelar aos princípios da progressividade e da vedação ao retrocesso social (HAZAN, 2018, p. 11).

O processo de desarticulação extremada das premissas constitucionais de proteção ao trabalho, promovido pela Lei n. 13.467/2017, reforça a diferenciação já existente no mercado de trabalho brasileiro entre homens e mulheres, vez que, tradicionalmente, as mulheres seguem subempregadas, exercendo atividade laboral nos segmentos mais vulneráveis e nos postos de trabalho mais precarizados e informais. Segundo Pochmann, em análise do início do século mas que se adequa à realidade atual

O subemprego e outras formas de sobrevivência respondem pela parte menos visível do excedente de mão-de-obra porque envolvem os trabalhadores que fazem “bicos” para sobreviver e também procuram por trabalho, assim como aqueles que deixam de buscar uma colocação por força de um mercado de trabalho extremamente desfavorável (desemprego oculto pelo trabalho precário e pelo desalento) (POCHMANN, 2001, p. 78).

Embora a análise tenha sido realizada pelo autor na década de 1990 é possível compará-las ao atual momento brasileiro: crescimento do desemprego² e aumento do trabalho

² Para saber mais sobre o assunto, recomenda-se o vídeo intitulado “Desemprego é apontado como um dos efeitos da reforma trabalhista”, disponibilizado no sítio eletrônico do Senado. (SENADO FEDERAL, 2018)”.

informal³. Além disso, nota-se que a Lei n. 13.467/2017 rompe o viés democrático, civilizatório e inclusivo do Direito do Trabalho ao promover desregulamentação, flexibilização e precarização de direitos do/a trabalhador/a. Pior ainda para as mulheres, pois conforme Biroli “[...] a posição das mulheres nas relações de trabalho está no cerne das formas de exploração que caracterizam a dominação de gênero” (BIROLI, 2018, p. 27). Desta forma, percebe-se que referida lei contribui com a exacerbação das desigualdades e diferenças de gênero historicamente existentes no país.

2.3 DESREGULAMENTAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E O TRABALHO DA MULHER

A Lei n. 13.467/2017 promove verdadeira desregulamentação nos direitos dos/as trabalhadores/as brasileiros/as, o que nas palavras de Delgado (2017, p. 57), “[...] trata-se, lamentavelmente, de típica Lei de Precarização do Trabalho, gravemente dissociada do papel civilizatório que cabe ao Direito em uma democracia”, o que contribui para piorar os contratos de emprego e consequentemente a vida dos/as trabalhadores/as. É o que se pretende demonstrar em seguida.

2.3.1 DESREGULAMENTAÇÃO

Segundo o dicionário Michaelis desregulamentação é “ato ou efeito de desregulamentar” o que também pode ser entendido como a eliminação de normas ou regras (MICHAELIS, 2019a). A desregulamentação trabalhista, segundo Delgado (2018), consiste na “retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação

³ Para saber mais sobre o assunto, recomenda-se a leitura do artigo intitulado “Análise: Reforma trabalhista limita qualidade do emprego formal e não impede avanço de informais” (DANTAS, 2018)”.

socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa” (DELGADO, 2018, p. 73). Ainda segundo o autor, a desregulamentação ocorre quando se excluem determinadas hipóteses da esfera protetiva trabalhista, permitindo a aplicação de outros instrumentos normativos, isentos da lei protetiva laboral, utilizando-se, por exemplo, a via legislativa (DELGADO, 2018, p. 74).

Infere-se que a desregulamentação trabalhista aponta no sentido de abrir espaços para novas formas jurídicas de contratação do/a trabalhador/a por meio de regras menos interventivas e protecionistas. Trata-se de hipótese gravosa de redução de direitos é e o que se percebe na franca desregulamentação de direitos trabalhistas trazida pela Lei n.º 13.467/2017 e exemplificada por Delgado:

No plano da desregulamentação trabalhista, citem-se, a título meramente ilustrativo, os seguintes aspectos: a) exclusão do conceito de “tempo à disposição” de vários lapsos temporais em que o trabalhador já se encontra dentro dos limites físicos do estabelecimento empresarial (novo texto do art. 4º, §§ 1º e 2º da CLT); b) introdução da prescrição intercorrente no processo de execução trabalhista (novo art. 11-A da CLT); c) eliminação das horas *in itinere* da CLT (novo texto do §2º do art. 58 da CLT, com a revogação do §3º desse mesmo preceito legal); d) exclusão da natureza salarial dos intervalos trabalhistas (novo texto do §4º do art. 71 da CLT); e) exclusão da natureza salarial de distintas parcelas contratuais trabalhistas (novo texto do art. 457 da CLT); f) restrições na regulamentação dos danos moral e material no capô das relações de trabalho (novo Título II-A da CLT, art. 223-A até art. 223-G); g) inúmeras situações de exacerbação do poder empregatício do empregador na relação de emprego; h) incentivo legal à contratação autônoma, em contraponto à contratação empregatícia (novo art. 442-B da CLT); i) criação do “contrato de trabalho intermitente” (art. 442-A e art. 452-A até 452-H da CLT); j) eliminação de proteções normativas ao empregado relativamente mais qualificado e relativamente melhor remunerado (novo parágrafo único do art. 444 da CLT);

k) diminuição das garantias antidiscriminatórias no contexto da equiparação salarial (novo texto do art. 461 da CLT); l) eliminação da possibilidade de incorporação, pela média, da gratificação percebida por dez anos ou mais no contrato de trabalho (novo §2º do art. 468 da CLT); m) eliminação de formalidades e proteções rescisórias ao empregado com mais de um ano de contrato (novo texto do art. 477 da CLT); n) igualação jurídica das dispensas individuais, plúrimas e coletivas (novo art. 477-A da CLT); o) permissão para a pactuação da arbitragem nas relações de trabalho (novo art. 507-A da CLT); p) permissão para celebração de termo anual de quitação de obrigações trabalhistas (novo art. 507-B da CLT); q) alargamento e maior desregulamentação da terceirização trabalhista (DELGADO, 2018, p. 76).

São novas regras jurídicas que serão aplicadas em situações fáticas contrárias aos interesses do/a trabalhador/a e que demonstram claramente a opção desregulamentadora do Estado brasileiro, que muito provavelmente, vistas as experiências nacionais anteriores, não resultarão em benefícios para quem quer que seja, nem mesmo para os empregadores que apoiaram fortemente as medidas da Reforma Trabalhista.

A desregulamentação trabalhista possui relação com períodos históricos de crises econômicas que acabam por atingir o Direito do Trabalho. Citam-se como exemplos a “crise do petróleo” do final dos anos de 1970, em meio à estruturação de nova hegemonia político-cultural, de matriz liberalista e a crise financeira entre os anos de 2007 e 2008. Em ambos os contextos as teses da desregulamentação e da flexibilização trabalhistas ressurgiram com força no mundo ocidental, particularmente no continente europeu. No Brasil elas retornaram, com ênfase e alarde, especialmente a partir da crise econômica do ano de 2016, como se sabe.

A desregulamentação trabalhista analisada sob a ótica de gênero pode atingir as mulheres trabalhadoras de maneira mais intensa, devido à sua baixa integração social no mundo do trabalho, ocasionada, principalmente, pelo modo de produção capitalista, que alimenta ou cria padrões sociais que servem de

pretexto para a divisão sexual do trabalho e para a consequente marginalização delas no mundo do trabalho.

2.3.2 FLEXIBILIZAÇÃO

Flexibilização segundo o dicionário Michaelis significa “abrandamento ou eliminação de leis ou normas” (MICHAELIS, 2019b). Por analogia, a flexibilização de direitos pode ser entendida como o processo de tornar os direitos mais flexíveis. No âmbito trabalhista, a flexibilização pode ser definida como sendo o afrouxamento, a adaptação, a diminuição ou a eliminação da clássica proteção trabalhista, e tem por finalidade o aumento nos investimentos ou na competitividade do mercado, com vistas, em tese, à melhoria das condições de concorrência da empresa. Para Delgado (2018), a flexibilização trabalhista é

[...] a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se (DELGADO, 2018, p. 71).

A flexibilização trabalhista pode ser reproduzida de diversas maneiras, sendo que as mais frequentes são, nas palavras de Chaves:

[...] diminuição ou eliminação de direitos ou benefícios trabalhistas, ou então “modificando a relação entre as fontes, mediante a prescindência dos preceitos legais pela negociação coletiva ou dos acordos coletivos pelos indivíduos (*rectius*: em geral, a vontade unilateral do empregador).” (CHAVES, 2017, p. 197 apud URIARTE, 2002, p. 9).

Importante mencionar que a flexibilização, nas palavras de Barros (2008), também é encarada “[...] sob o enfoque da ‘desregulamentação normativa’, imposta pelo Estado, a qual consiste em derrogar vantagens de cunho trabalhista, substituindo-as por benefícios inferiores” (BARROS, 2011, p.

69), e ocorre, quase sempre, nos momentos de reestruturação do mercado (HIRATA; SEGNINI, 2007, p. 91).

Nas palavras de Delgado a Reforma Trabalhista prevista na Lei n.º 13.467/2017:

[...] reforça vertente ideológica impulsionada na década de 1990, no Brasil, de desregulamentação dos direitos sociais e de flexibilização acentuada das relações de trabalho, ao prever, em diversos de seus dispositivos, mecanismos de supressão ou de redução do patamar de proteção social e de acentuada desarticulação dos direitos e garantias fundamentais trabalhistas (DELGADO, 2017, p. 73).

Desta forma, percebe-se que a Lei n. 13.467/2017 leva ao ápice a ideia de redução do caráter imperativo do Direito do Trabalho, pois busca romper com a lógica civilizatória, democrática e inclusiva desse ramo jurídico especializado e finalístico, por meio da desregulamentação e/ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato de emprego.

Por fim, os impactos da Reforma Trabalhista, analisados sob a ótica de gênero, apontam que as mulheres podem representar um dos grupos sociais mais atingidos, devido principalmente a fatores estruturais que advêm da divisão sexual do trabalho e que acabam lançando grande parte das mulheres a empregos precários. É o que se pretende demonstrar a seguir.

2.3.3 PRECARIZAÇÃO

A palavra precarização advém do termo precário. Segundo o dicionário Michaelis, o termo precário significa que “não é estável ou seguro; que pode ser facilmente afetado por algo, e/ou está sujeito a eventualidades” (MICHAELIS, 2019c).

Importante salientar que o processo de precarização no Brasil é historicamente marcado por uma variável de gênero, sendo possível associá-lo à reestruturação e à abertura comercial intensificadas nos anos de 1990 (ABRAMO, 1998) com a situação das mulheres trabalhadoras nos dias atuais. No final da

década de 1990, um período-chave de desregulamentação e flexibilização de normas trabalhistas, boa parte da força de trabalho feminina brasileira se encontrava alocada em setores precários do mercado.

Ao corroborar com a desregulamentação e com a flexibilização de normas protetivas trabalhistas a Lei n. 13.467/2017 tende a acentuar a precarização das condições de trabalho das mulheres no país, além de contribuir para um aprofundamento das desigualdades e diferenças entre homens e mulheres historicamente existentes.

A desregulamentação, a flexibilização e a precarização significam malefícios e novos riscos trabalhistas para as mulheres, pois comprometem, ainda mais, as condições de trabalho e, por conseguinte, as coloca em uma situação extremamente vulnerável, ideia que será desenvolvida a seguir.

3 VULNERABILIDADE E DIREITO DO TRABALHO DA MULHER

Muito se diz sobre as diferenças biológicas entre homens e mulheres. As maneiras pelas quais essas diferenças foram social e historicamente consideradas acabaram por gerar distinções que dividiram tanto o trabalho como o comportamento social entre os sexos, fazendo com que o trabalho da mulher fosse desvalorizado e inferiorizado em relação ao trabalho do homem. Essas diferenças também contribuíram para que as mulheres fossem empurradas para uma posição de inferioridade em relação aos homens, e colocadas em uma situação de vulnerabilidade que as fragiliza ou inferioriza. O presente item pretende tecer considerações acerca dos conceitos de vulnerabilidade, especialmente no que concerne ao Direito do Trabalho; da vulnerabilidade e do trabalho da mulher; da discriminação em sentido amplo e em razão de gênero e, por fim, da discriminação da mulher no mercado de trabalho.

3.1 CONCEITOS DE VULNERABILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO

O conceito de vulnerabilidade, segundo Freitas (2016) é proveniente do campo advocatício internacional de direitos humanos, adotado para designar grupos ou indivíduos fragilizados, jurídica ou politicamente na promoção, proteção ou garantia de seus direitos de cidadania (FREITAS, 2016, p. 59 apud ALVES, 1994). Como grupos ou indivíduos fragilizados, citam-se, como exemplo, as crianças, os adolescentes, as mulheres, os idosos, dentre outros.

No campo do Direito Privado, mais precisamente no ramo do Direito do Consumidor, Marques e Miragem aduzem que:

A vulnerabilidade é mais um estado da pessoa, um estado inerente de risco ou um sinal de confrontação excessiva de interesses identificado no mercado, é uma situação permanente ou provisória, individual ou coletiva, que fragiliza, enfraquece o sujeito de direitos, desequilibrando a relação (MARQUES; MIRAGEM, 2005, p. 320).

Na esfera do Direito do Trabalho o estudo inicial da vulnerabilidade parece ser feito Leandro do Amaral D. de Dorneles:

Trata-se da noção instrumental que guia a aplicação das normas protetivas, visando à igualdade e à justiça equitativa. Enquanto o princípio da igualdade decorre de uma visão mais abstrata do indivíduo e da sociedade, estabelecendo contornos objetivos de equilíbrios ou desequilíbrios entre as relações humanas, a vulnerabilidade é uma noção “flexível”, que apresenta “traços de subjetividade”, não necessitando sempre de uma comparação entre situações e sujeitos. (DORNELES, 2013, p. 294).

Percebe-se a noção de vulnerabilidade laboral de caráter instrumental, que servirá para a melhor interpretação do direito posto, o que pode se dar, exemplificativamente e nos termos pretendidos com o presente estudo, em relação ao direito do

trabalho da mulher. O citado autor trata também da importância da noção de vulnerabilidade para o Direito do Trabalho:

A demanda por proteção ao trabalhador, conforme entendemos, ainda é um dado inegável e inquestionável ao direito do trabalho. Mas a definição dos contornos protetivos clássicos do direito do trabalho, ocorrida no início do século passado, tinha por base uma relação então predominante e padronizada – a relação de emprego típica (arts. 2º e 3º, CLT) – que não se apresenta mais onipresente. Atualmente nem sempre podemos identificar um padrão único de vulnerabilidades (e, conseqüentemente, uma demanda protetiva uniforme) comum a todos os empregados, da mesma forma que podemos perceber a combinação de diferentes vulnerabilidades em outras relações de trabalho não enquadradas nos contornos dos arts. 2º e 3º da CLT. A ideia de vulnerabilidade como fundamento do direito do trabalho tem por intuito aproximar a operacionalidade juslaboral das reais demandas protetivas que se apresentam em um novo mundo do trabalho, reconciliando (ou impedindo o divórcio entre) a instrumentalidade deste ramo jurídico com as reais necessidades sociais, ainda inegavelmente calcadas na demanda protetiva justificada por um desequilíbrio em suas relações jurídicas de base. (DORNELES, 2013, p. 296).

Aqui o conceito de vulnerabilidade é visto como fundamento do direito do trabalho e que pretende atender às demandas específicas de grupos sociais, como pode se dar, mais uma vez exemplificativamente, com as mulheres em suas relações com os contratantes de trabalho.

Recentemente, em 2019, o coautor desse estudo, Prof. Amauri Cesar Alves, publicou na Revista da Faculdade de Direito da UFPR artigo intitulado “Direito, Trabalho e Vulnerabilidade”, oportunidade em que sugere o seguinte conceito:

Especificamente em contornos justrabalhistas é possível, desde já, ensaiar um conceito de vulnerabilidade como situação de inferioridade contratual agravada por fatores de risco laboral ou pela condição pessoal do trabalhador, seja ele empregado ou não, que poderá resultar em lesão em sua esfera patrimonial ou existencial. (ALVES, 2019, p. 120)

Em tal contexto a vulnerabilidade contempla a ideia central consumerista de inferioridade contratual, que aqui é agravada por fatores de risco decorrentes da relação de trabalho, que pode ou não ser empregatícia. Essa inferioridade contratual poderá resultar em lesões patrimoniais ou existenciais ao trabalhador, o que justificaria uma compreensão específica do intérprete e aplicador do direito quando da análise da relação jurídica.

Também em 2019 Adriana Brasil Vieira Wyzykowski defendeu sua tese de doutorado na UFBA intitulada “Autonomia Privada e Vulnerabilidade do Empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no Direito do Trabalho”, oportunidade em que discorre sobre a vulnerabilidade nesse ramo jurídico especializado:

Neste sentido, a vulnerabilidade se revela como acepção mais complexa, associada (...) à identificação de fraqueza ou debilidade apresentada por uma pessoa numa relação jurídica por conta da posição contratual, de determinadas características ou condições que lhe são inerentes.

A vulnerabilidade pode ser identificada de forma apriorística, in abstrato, tendo por base a reunião das características que colocam aquele ser em posição de vulnerabilidade, como ocorre, por exemplo, com idosos, pessoas com deficiência, crianças e adolescentes, ou pela relação jurídica em questão, como vislumbrado na relação consumerista e trabalhista. Pode a vulnerabilidade, ainda, ser determinada posteriormente pela análise da relação jurídica concreta, dependendo, neste aspecto, da demonstração da vulnerabilidade. (WYZYKOWSKI, 2019, p. 97)

David Harvey, ao discorrer sobre a perspectiva pós-industrial para o/a trabalhador/a, também tratou da vulnerabilidade:

A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores “centrais” e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins. Na Inglaterra, os “trabalhadores flexíveis” aumentaram em 16 por cento, alcançando 8,1 milhões entre 1981 e 1985, enquanto os empregos permanentes

caíram em 6 por cento, ficando em 15,6 milhões (Financial Times, 27 de fevereiro de 1987). Mais ou menos no mesmo período, cerca de um terço dos dez milhões de novos empregos criados nos EUA estavam na categoria “temporário” (New York Times, 17 de março de 1988). Evidentemente isso não mudou de maneira radical os problemas, surgidos nos anos 60, dos mercados de trabalho “duais” ou segmentados, mas o reformulou segundo uma lógica bem diferente. Embora seja verdade que a queda da importância do poder sindical reduziu o singular poder dos trabalhadores brancos do sexo masculino nos mercados do setor monopolista, não é verdade que os excluídos desse mercado de trabalho – negros, mulheres, minorias étnicas de todo tipo – tenham adquirido uma súbita paridade (exceto no sentido de que muitos operários homens e brancos tradicionalmente privilegiados foram marginalizados, unindo-se aos excluídos). Mesmo que algumas mulheres e algumas minorias tenham tido acesso a posições mais privilegiadas, as novas condições de trabalho de maneira geral reacentuaram a vulnerabilidade dos grupos desprivilegiados (HARVEY, 2012, p. 144-145).

A análise do conceito de vulnerabilidade no Direito do Trabalho pretende, neste estudo, apenas demonstrar que há um sujeito com fragilidade acentuada na relação de trabalho. Nesse sentido, adotar e defender o conceito de vulnerabilidade no contexto do Direito do Trabalho da mulher é, também, exercitar interpretação reflexiva e dialética, considerando os papéis hierárquicos nas relações de gênero, conectadas a condições sociais como trabalho, classe, raça, etnia, crenças, valores e posição social que cada mulher ocupa no mundo. É o que se pretende abordar no item a seguir.

3.2 VULNERABILIDADE E TRABALHO DA MULHER

Nas sociedades primitivas, aos homens eram confiadas a caça e a pesca e, à mulher, a plantação e colheita dos frutos, evoluindo mais tarde para a cultura da terra. Na Idade Média, a agricultura continua a pesar sobre os ombros das mulheres, ao lado dos trabalhos de tapeçaria, ourivesaria e vestuário. No

Renascimento, as mulheres foram perdendo várias das atividades que lhes pertenciam, como o trabalho com a seda, com materiais preciosos, com a cerveja e com as velas, e se confinaram entre as paredes domésticas, entregues ao trabalho em domicílio (BARROS, 2011).

Em seguida, no período da Revolução Industrial, por a mulher ter sido considerada como mais eficiente e compromissada, como mais dócil e por demandar poucas despesas, a mão de obra feminina foi solicitada na indústria têxtil, assim como a do menor. Assim, o processo de industrialização europeu no século XIX foi caracterizado pela exploração do trabalho das chamadas “meias forças” (mulher e menor) (BARROS, 2011).

Com o passar do tempo, o trabalho da mulher tornou-se objeto de regulamentação de organismos internacionais, que visavam a evitar uma exploração excessiva ou reduzir sua fragilidade no mercado de trabalho, principalmente no âmbito internacional. Dessa forma, a ação internacional tratou de tutelar o trabalho da mulher, principalmente no que tange ao ciclo gravídico-puerperal. Impôs também restrições ao trabalho da mulher, principalmente no que tange às atividades insalubres, perigosas e penosas, nas quais se inclui o trabalho noturno nas indústrias, em regime de horas extras e com pesos. Essas normas tinham também a finalidade de equilibrar, de certa forma, a relação desproporcional existente entre o trabalho feminino e o masculino, trazendo elementos que buscavam proporcionar melhor paridade entre os sexos nas relações laborais. Contudo, nos dias atuais, e apesar de a mulher representar mais de mais de 40% (quarenta por cento) da população economicamente ativa no Brasil, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres ainda enfrentam muitas dificuldades para ingressarem no mercado de trabalho e, quando ingressam, enfrentam dificuldades de se manterem no ambiente laboral (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E

ESTATÍSTICA, 2014).

Percebe-se que há razões históricas para que as mulheres estejam em posição desigual e vulnerável em relação aos homens na atualidade. Uma dessas razões é a discriminação em sentido amplo e em razão de gênero, abordadas a seguir.

3.2.1 DISCRIMINAÇÃO EM SENTIDO AMPLO.

De acordo com o Dicionário Michaelis, o termo discriminar significa “estabelecer diferenças; tratar de modo desigual ou injusto” (MICHAELIS, 2019), uma pessoa ou um grupo de pessoas, “por motivos relacionados com suas características pessoais específicas (cor de pele, nível social, religião, sexo, sexualidade, etc.); excluir” (DICIO, 2019). Assim, infere-se que o verbo discriminar possui sentido claramente negativo, pois sugere que pessoas foram tratadas de maneira desigual ou injusta.

Segundo Moreira “a intenção de discriminar alguém está frequentemente baseada no interesse da preservação de arranjos sociais que mantêm certos grupos em uma situação de privilégios e outros em uma situação subordinada” (MOREIRA, 2017, p. 29). Apesar de a Constituição Federal de 1988 ter estabelecido comprometimento dos/as indivíduos com o tratamento igualitário, na prática não é o que acontece.

Segundo Moreira o “agente discriminador, na maioria dos casos, parte do pressuposto que o/a discriminado/a não possui uma qualidade socialmente valorizada, atributo supostamente presente apenas em certos segmentos, notoriamente nos grupos majoritários” (MOREIRA, 2017, p. 29). Assim, a discriminação deve ser condenada por gerar problemas que afetam suas vítimas de forma relevante e em diferentes dimensões da vida, como se pretende demonstrar a seguir.

3.2.2 DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DE GÊNERO

De acordo com Guacira Lopes Louro, nos anos 1970 e 1980 os movimentos feministas trouxeram novas concepções sobre gênero, haja vista a biologização dos sexos, percebendo-se neste contexto a construção de um campo de estudo que iria contemplar uma justificativa para as desigualdades sociais entre homens e mulheres, construindo, assim, um novo campo de estudo: o gênero (LOURO, 1996, p. 9). Neste período, ao emergir o conceito de gênero, definiu-se que o vocábulo sexo somente seria empregado ao se falar de diferenças biológicas entre homens e mulheres, enquanto o vocábulo gênero seria utilizado para referenciar estruturas sociais, culturais ou psicológicas, pois “[...] gênero não pretende significar o mesmo que sexo, ou seja, enquanto sexo se refere à identidade biológica de uma pessoa, gênero está ligado à sua construção social como sujeito masculino e feminino [...]” (LOURO, 1996, p. 9).

De acordo com Saffioti o conceito de gênero é “aberto, sendo o grande argumento das críticas do conceito de patriarcado, que, como o próprio nome indica, é o regime da dominação-exploração das mulheres pelos homens” (SAFFIOTI, 2015, p. 47). Para a autora o conceito de gênero: “[...] não se resume a uma categoria de análise [...] gênero diz respeito a uma categoria histórica, cuja investigação tem demandado muito investimento intelectual” (SAFFIOTI, 2015, p. 47).

A discriminação da mulher acontece a partir da diferenciação indevida baseada no sexo (MOREIRA, 2017, p. 110) e isso ocorre porque, no Brasil, questões sobre gênero são tratadas desigualmente em termos políticos, culturais e socioeconômicos (BIROLI, 2018). Importante frisar que a discriminação em razão de gênero pode ser entendida como um sistema de dominação social, pois exerce influência negativa em diferentes aspectos da vida das mulheres.

Diante deste cenário, aumenta a necessidade de se pensar as mulheres trabalhadoras “como uma categoria reconhecível” vez que, historicamente, as são tratadas como uma “categoria definida automaticamente e subordinada aos homens em todos os tipos de situações”, o que é resultado, “em parte, da imposição de um estado colonial patriarcal”. (LUGONES, 2008, p. 87)⁴.

A seguir, pretende-se demonstrar como a discriminação em razão de gênero afeta as mulheres no mercado de trabalho.

3.2.3 DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Historicamente, as mulheres enfrentam discriminação em relação à sua inserção e participação no mercado de trabalho. Atualmente, as desigualdades entre os trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino ainda persistem e, na prática, as legislações não têm conseguido fomentar, de fato, a igualdade de gênero.

Assim, percebe-se, preliminarmente, que as mulheres são discriminadas no mercado de trabalho em razão de seu gênero, o que envolve fatores que, segundo Moreira

[...] precisam ser devidamente analisados, principalmente porque eles estão em desacordo com um aspecto central da cultura democrática: o reconhecimento de que todos os membros da comunidade política merecem ser tratados com o mesmo respeito e consideração (MOREIRA, 2017, p. 39).

O reconhecimento da discriminação em matéria de emprego e profissão levou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a editar sua Convenção n. 111, ratificada pelo Brasil e que entrou em vigor internamente em 1968, que assim estabelece:

Art. 1º 1. Para os fins da presente Convenção, o termo

⁴ No original: “La emergencia de la mujer como una categoría reconocible, definida anatómicamente y subordinada al hombre en todo tipo de situación, resultó, en parte, de la imposición de un Estado colonial patriarcal.” (LUGONES, 2008).

“discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção; exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (BRASIL, 1968).

A Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher preceitua em seu artigo 1º que a discriminação contra a mulher significa:

Toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (BRASIL, 2002).

Referida Convenção aduz ainda que a discriminação contra a mulher:

Viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher, nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade (BRASIL, 2002).

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXX, estabelece a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo [...]” (BRASIL, 1988). Desta forma, infere-se que a discriminação ao trabalho da mulher pode ser definida como sendo toda ou qualquer distinção, exclusão ou preferência fundada no sexo que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em

matéria de emprego ou profissão.

Importante destacar que a discriminação do trabalho da mulher ocorre, principalmente, em razão de seu gênero, e que tem sido utilizada para hierarquizar e perpetuar as desigualdades e diferenças existentes entre homens e mulheres nas relações laborais. Nesse sentido, por ser o trabalho condição fundamental para a reprodução das demais dimensões da vida (CARNEIRO, 2011), a discriminação exercida sob a égide do gênero estabelece a vulnerabilidade da mulher no mercado de trabalho.

4 VULNERABILIDADE NO TRABALHO DA MULHER APÓS A REFORMA TRABALHISTA

A percepção da vulnerabilidade do trabalho da mulher é urgente e necessária, principalmente após a Lei n. 13.467/2017 (Lei da “Reforma Trabalhista”) que alterou drasticamente as relações laborais no Brasil, o que impacta diretamente no trabalho da mulher. O presente estudo traz breve análise da Lei n. 13.467/2017, que contribui para tornar as trabalhadoras vulneráveis nas relações laborais, especialmente no que concerne a desigualdade salarial, a ampliação de jornada e a desproteção à maternidade.

4.1 SALÁRIO DESIGUAL

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu, por meio do princípio da igualdade consagrado em seu artigo 5º, *caput*, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]” (BRASIL, 1988) e por força do princípio da isonomia salarial, consagrado em seu artigo 7º, inciso XXX, a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu

artigo 461 estabelece como regra geral que “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade” (BRASIL, 1943). Assim, tanto a Constituição quanto a CLT conferiram à mulher trabalhadora o direito a perceber os mesmos salários que o homem se o trabalho que exercer for de igual valor.

A Convenção n. 100 da Organização Internacional do Trabalho, da qual o Brasil é signatário, estabeleceu em seu artigo 1º, item b, que a expressão “[...] igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo (BRASIL, 1957). Assim, referida convenção também expressa clara vedação à desproporção nos rendimentos percebidos em decorrência do gênero para homens e mulheres que exercem a mesma função no ambiente laboral.

Atualmente as mulheres continuam exercendo os mesmos trabalhos que os homens, mas seguem recebendo salários muito inferiores. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que a renda média nacional dos brasileiros é de R\$ 2.043,00, mas os homens continuam recebendo salários superiores aos que são pagos às mulheres (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2014). Enquanto os homens recebem, em média, R\$ 2.251,00, as mulheres recebem cerca de R\$ 1.762,00, uma diferença de R\$ 489,00 (G1, 2017).

Os empregadores têm por hábito justificar a desigualdade salarial entre homens e mulheres com o argumento da distinção havida entre as tarefas executadas em um dado contexto empregatício:

Não há que se falar em diferenças remuneratórias decorrentes de diferenças de encargos, visto que mulheres recebem menos executando tarefas idênticas às dos homens, o que permite

concluir claramente a existência de uma desigualdade remuneratória em decorrência do gênero (ALVES, 2017, p. 25).

As consequências da disparidade salarial entre os trabalhadores homens e as trabalhadoras mulheres são múltiplas, mas pode-se dizer que uma das mais significativas consiste no fato de que essas diferenças acabam por colocar as trabalhadoras em posição vulnerável, condenando-as a um nível de vida socioeconômico muito inferior ao dos homens.

A reforma trabalhista piorou o cenário de igualdade salarial no Brasil, pois dificultou a caracterização da equiparação salarial prevista no artigo 461 da CLT. A Reforma Trabalhista conseguiu piorar o que já era ruim, ou seja, agora para o trabalhador conseguir a equiparação salarial sua tarefa processual será muito mais difícil. 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. Por fim, uma inovação que merece destaque, que é a regra aparentemente protetiva do parágrafo 6º do artigo 461 da CLT, em análise feita por Amauri Cesar Alves e Kariny Morato Bahia da Rocha Rabelo:

Por fim, o disposto no novo parágrafo 6º do artigo 461 da CLT não é propriamente uma alteração, mas, sim, uma inovação.

Estabelece a regra citada que “no caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.” A primeira dificuldade é a prova da discriminação, mas, vencida tal exigência processual haverá multa irrisória. Hoje o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social é de R\$ 5.531,31 sendo 50% desse valor a quantia de R\$2.765,65. Ora, as regras de igualdade são claramente afetadas e o empregador pagará valor absolutamente diminuto por ter discriminado um empregado, o que não pode servir de óbice, espera-se, à efetiva reparação do dano moral porventura havido. (ALVES; RABELO, 2017, p. 126).

É possível afirmar sem qualquer margem para dúvidas que o novo conteúdo normativo do artigo 461 da CLT é estratégia clara de ampliação da discriminação remuneratória no Brasil e atingirá amplamente as mulheres trabalhadoras. Cabe ao TST e ao STF o reconhecimento da inconstitucionalidade das regras celetistas reformadas referentes ao artigo 461 da CLT. Cabe ao Estado brasileiro zelar para que ocorra eficaz fiscalização no cumprimento das normas do trabalho da mulher, aplicando a devida punição aos empregadores que ainda se propõem a discriminar as trabalhadoras em razão de seu gênero, principalmente no que tange às verbas salariais.

4.2 JORNADA AMPLIADA

Com o advento da Lei n.º 13.467/2017 a nova sistematização da jornada de trabalho trouxe, especialmente no art. 611-A da CLT, alterações prejudiciais ao/a trabalhador/a, principalmente porque permite a prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia das autoridades estatais competentes.

A jornada de oito horas de trabalho foi unificada no Brasil em 1940 e mantida na Constituição Federal de 1988

(CR/88), que inovou ao reduzir a disponibilidade de trabalho de 48 (quarenta e oito) para 44 (quarenta e quatro) horas semanais e, também, ao majorar o adicional de horas extras para 50% (cinquenta por cento) (FARIAS, 2018 apud BARROS, 2011). Ressalta-se que os limites constitucionais da jornada de trabalho previstos no art. 7º, XIII, não são apenas quanto à extensão de 08 (oito) horas máximas por dia de trabalho e 44 (quarenta e quatro) horas por semana, mas também quanto ao pagamento integral do que excede esse limite, no que diz respeito à realização de horas extras, e sua incidência nos repousos, intervalos e férias (FARIAS, 2018, p.101).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, dispõe em seu artigo XXIV, que, “[...] todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948). Nesse mesmo sentido, a Organização Mundial da Saúde (OMS) define a saúde como “[...] um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades” (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2006).

O Brasil é signatário do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais⁵, de 1966, que em seu art. 7º, "d", aduz que:

Os Estados-Signatários no presente Pacto reconhecem o direito de toda a pessoa gozar de condições de trabalho equitativas e satisfatórias que assegurem, em especial:

[...]

d) o descanso, usufruir do tempo livre, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, assim como a remuneração dos dias feriados (BRASIL, 1992).

A Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de que o Brasil também é signatário, aduz em

⁵ Adotado pela Resolução n. 2.200 A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992 (BRASIL, 1992).

seu artigo 3º que a política nacional em matéria de segurança e saúde deve, entre outras coisas, primar pelas capacidades físicas e mentais dos/as trabalhadores/as: “[...] e) o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (BRASIL, 1994).

Segundo Farias, sobre o artigo 611-A inciso XIII, para as trabalhadoras mulheres o “desrespeito à limitação de jornada, ao período de descanso e a permissão da prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres, podem trazer consequências muito mais severas” (FARIAS, 2018, p. 102). Isso porque “historicamente, no âmbito familiar e doméstico, as mulheres estão inseridas em um contexto de tripla e até mesmo de quádrupla jornada” uma vez que, “além das questões que aludem ao trabalho externo, as mulheres ainda precisam conciliar os cuidados com a casa, com os/as filhos/as, e com os estudos.” (FARIAS, 2018, p. 102).

Outra alteração da Reforma Trabalhista que poderá impactar negativamente a prestação laborativa das mulheres é a possibilidade de jornada de 12 horas, seguida de 36 de descanso, sem intervalos para alimentação e descanso, o que está agora previsto no artigo 59-A da CLT. Ao trabalho de 12 horas deve-se somar as horas de transporte e aquelas que a mulher, de modo inequívoco, dedica ao lar. Em consequência pode haver graves consequências físicas e psíquicas para a trabalhadora brasileira. Também tendem a piorar a inserção da mulher no emprego a nova sistemática do Banco de Horas, previsto no novo texto do artigo 59 da CLT, pelos mesmos motivos já expostos.

As alterações trazidas pela Reforma Trabalhista tendem a prejudicar, em especial, à saúde e segurança dos/as trabalhadores/as, violando, inclusive, os acordos e tratados internacionais de proteção ao trabalho humano já citados, e dos quais o país é signatário. O Direito do Trabalho, enquanto ramo

do Direito tem por objetivo principal “concretizar a proteção ao trabalhador e à trabalhadora de seus direitos fundamentais; possuindo, assim, relação direta com a limitação da jornada de trabalho” (FARIAS, 2018, p. 101), o que não foi reconhecido pelos legisladores ordinários da Reforma Trabalhista.

Além da permissão de jornada ampliada e em locais insalubres e seus reflexos possíveis na vida das trabalhadoras é possível compreender outras agressões à proteção da mulher no contrato de emprego, o que será tratado no próximo tópico, principalmente no que concerne à maternidade.

4.3 DESPROTEÇÃO À MATERNIDADE

A Lei n.º 13.467/2017 trouxe artigos que revogam ou alteram aspectos importantes da CLT, que anteriormente visavam a proteger a trabalhadora frente a determinadas condições de trabalho, especialmente no período de gravidez ou amamentação. O artigo 394-A da CLT, por exemplo, passou a permitir que a mulher gestante ou lactante trabalhe em local insalubre. Amauri Cesar Alves, Angélica Júlia Araújo Bastos e Jacksely Carneiro defendem a inconstitucionalidade da regra celetista, com os seguintes argumentos e com base em estudos da Ordem dos Advogados do Brasil:

É possível, assim, defender a inconstitucionalidade do novo artigo 394-A da CLT, pois permitir o trabalho da gestante e da lactante em local insalubre é agredir frontalmente o disposto no artigo 7º, incisos XX e XXII da Constituição da República. A Ordem dos Advogados do Brasil, por meio de uma nota técnica, advoga a tese de inconstitucionalidade da regra legal, expondo que esta possibilidade de trabalho da gestante ou lactante em meio ambiente insalubre significa grave risco à saúde tanto da mãe quanto do nascituro, na medida em que esta condição de trabalho causa sério prejuízo à higidez física e mental da trabalhadora. Esclareceu também que este dispositivo viola o artigo 7º, XXII, da Constituição da República, que trata da redução do risco inerente ao trabalho, por meio de norma de higiene, saúde e segurança. (ALVES;

BASTOS; CARNEIRO, 2017, p. 93).

A legislação sobre proteção à maternidade, no Brasil foi fortemente influenciada pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de n.º 3, de 1919 e de n. 103, de 1952. A Convenção n.º 3, por sua vez, foi revista pela de n.º 183, de 1999, que ampliou sua esfera normativa, estendendo a proteção à maternidade às mulheres que trabalham na economia informal e cuidando, também, da proteção à saúde da gestante (BARROS, 2011).

A Constituição Federal de 1988 (CR/88), em seu artigo 70, inciso XVIII, conferiu licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 (cento e vinte dias). A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dedicou um capítulo específico à proteção do trabalho da mulher, protegendo-a, dentre outras coisas, de exercer trabalho em local insalubre, perigoso, noturno, em subterrâneos, minerações, subsolos, pedreiras e nas obras de construção. Preservava-se a proteção à gestante ou lactante, com a previsão de mudança temporária nas condições de trabalho durante estes períodos, garantida a preservação do salário.

Com o advento da Lei n.º 13.467/2017, o ônus e a responsabilização por trabalhar em local insalubre foi integralmente transferido às mulheres. Assim, vislumbra-se que diante da pressão do patrão a trabalhadora poderá se submeter ao trabalho em condições insalubres visando preservar o seu emprego.

De acordo com Delgado “[...] os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre” (DELGADO, 2018, p. 1021). Não há dúvidas que a Lei n.º 13.467/2017 menospreza as consequências que o trabalho em condições insalubres representa para a saúde da trabalhadora gestante e da sua criança que ainda vai nascer.

Referida lei alterou, também, o artigo 396 da CLT,

permitindo que as pausas para amamentação sejam negociadas diretamente com o empregador. O problema, então, é que nas relações capital-trabalho a tendência é a da prevalência da vontade do contratante, que tende a se afirmar ainda mais sendo a trabalhadora mulher, como é o caso em análise.

As alterações celetistas precarizam ainda mais a situação de labor das mulheres no país e contribui para que as trabalhadoras gestantes ou lactantes se tornem vulneráveis diante da força do empregador. Além disso, é provável que as alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017 atinjam com mais intensidade as trabalhadoras pobres e negras do país, vez que historicamente, no cotidiano dessas mulheres, os desafios para criar os filhos passam por condições de vulnerabilidade, superação e sofrimentos (BIROLI, 2018).

Dessa forma, não há como dissociar a maternidade das condições de vulnerabilidade e desigualdades enfrentadas cotidianamente pelas trabalhadoras mulheres, pobres e negras no país, vez que “[...] entre as camadas mais pobres da população, a maternidade não costuma ser uma atividade em tempo integral e, quando o é, traz as marcas do desemprego e da precariedade” (BIROLI, 2018).

O acesso ao emprego e ao trabalho é condição primordial para a reprodução da vida (CARNEIRO, 2011). Contudo a fusão entre mulher e mãe continua sendo uma forma de controle e restrição da cidadania desse grupo que corresponde a mais da metade da população brasileira (BIROLI, 2018).

Por fim, permitir que as trabalhadoras gestantes laborarem em locais insalubres e que negociem os intervalos para amamentação diretamente com o empregador significa empurrar as trabalhadoras para uma condição ainda mais vulnerável, sendo, também, uma forma de negação do direito à maternidade.

5 CONCLUSÃO

Possível concluir que o Direito do Trabalho brasileiro enfrenta crise nunca antes vista. Nem mesmo as agressões neoliberais aos direitos trabalhistas na década de 1990 se aproximam do verdadeiro desmonte do cenário de proteção patrocinado pelo Estado brasileiro pós-Reforma Trabalhista de 2017. A reforma é um misto de desregulamentação, flexibilização e precarização, o que obviamente atinge o trabalho da mulher, vez que historicamente mais suscetível à desproteção laboral não só no Brasil mas em todo o mundo.

No atual cenário de crise do Direito do Trabalho no Brasil pode ser estratégia exitosa para enfrentamento a análise da vulnerabilidade em perspectiva laboral, especificamente neste estudo, a vulnerabilidade da mulher no mercado e no contrato de trabalho, estudo ainda incipiente no país. Além da vulnerabilidade foi importante também compreender a discriminação sofrida pela mulher em sentido amplo, em razão de gênero e especificamente no mercado de trabalho. A compreensão da vulnerabilidade e da discriminação devem ser retomadas em estudos próximos, dada a sua relevância para o Direito do Trabalho atual.

Foi possível constatar, de modo incipiente e exemplificativo, que a Reforma Trabalhista contribuirá para a vulnerabilidade do trabalho da mulher no Brasil. Temas contratuais sensíveis como salário, jornada e maternidade sofreram alterações recentes na CLT, sempre de modo a prejudicar a trabalhadora.

O momento é de enfrentamento. Os trabalhadores e as trabalhadoras devem reconhecer-se como parte mais fraca da relação de emprego e que somente com esforços coletivos poderão enfrentar os desafios impostos pelo capital e pelo Estado no Brasil pós-Reforma Trabalhista. A possibilidade interpretativa pela via do estudo das vulnerabilidades é uma possibilidade aberta, ainda que de modo incipiente, para o

enfrentamento da crise que hoje assola o Direito do Trabalho brasileiro.



REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas. In: ABRAMO, Laís; ABREU, Alice de Paiva (Org.). *Gênero e trabalho na Sociologia latinoamericana*. São Paulo: Alast, 1998. p. 39-61.
- ABRAMO, Laís. A situação da mulher Latino-americana. In: *Mulher e trabalho: experiências de ação afirmativa*. São Paulo, Boitempo, 1. ed. 2000. p. 111-134.
- ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 31 ago. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i2.63907>.
- ALVES, Amauri Cesar. *Salário Igual: argumentos para combater as discriminações de gênero e cor*. Belo Horizonte: Editora RTM, 2017.
- ALVES, Amauri Cesar; LEITE, Rafaela Fernandes. *REFORMA TRABALHISTA*. Belo Horizonte: Conhecimento, 2017.
- BARONE, Leonardo Sangali; BRITO, Murillo Marschner Alves de, GUIMARÃES, Nadya Araujo. Mercantilização no feminino. A visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, [S.l.], v. 31, n. 90, p. 18-37, fev. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v31n90/0102-6909->

- rbcso-31-90-0017.pdf> Acesso em: 24 jun. 2018.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BIROLI, Flávia. *Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22 jun. 2018.
- BRASIL. Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11,12,13,14,19,26,29,81,88,89,95,99,100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 28 jun. 1957. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm> Acesso em: 22 jun. 2018.
- BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. *Diário Oficial da União*, Brasília, 20 jan. 1968. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm> Acesso em: 22 jun. 2018.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais... *Diário Oficial da União*, Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 fev. 2019.
- BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Atos

- Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. *Diário Oficial da União*, Brasília, 07 jul. 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 30 jun. 2018.
- BRASIL. Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. *Diário Oficial da União*, Brasília, 30 set. 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm>. Acesso em: 30 jun. 2018.
- BRASIL. Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 27 mai. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm>. Acesso em: 12 jun. 2018.
- BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. *Diário Oficial da União*, Brasília, 16 set. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm> Acesso em: Acesso em: 30 jun. 2018.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

- Diário Oficial da União*, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em: 30 jun. 2018.
- CARNEIRO, Sueli. *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil*. São Paulo: Selo Negro, 2011.
- CHAVES, Débora Caroline Pereira (Org.) *Trabalhos Precários no Mundo Contemporâneo*. Belo Horizonte: RTM, 2017.
- DANTAS, Iuri. *Análise: Reforma trabalhista limita qualidade do emprego formal e não impede avanço de informais*. São Paulo: UOL, 2018. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/reuters/2018/05/17/analise---reforma-trabalhista-limita-qualidade-do-emprego-formal-e-nao-impede-avanco-de-informais.htm>>. Acesso em: 22 jun. 2018.
- DELGADO, Maurício Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017* / Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. - São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- DICIO. *Dicionário Online de Português*. Discriminar. Brasil, junho de 2018.
- FARIAS, Michelle Cristina. A proteção à jornada de trabalho é também norma de proteção à saúde do/a trabalhador/a. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO DO TRABALHO, 58., 2018, São Paulo. *Temas Relevantes de Direito e Processo do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2018. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/congressos/jornal/direito/jornal_direito.pdf> Acesso em: 30 jun. 2018.
- FREITAS, Jeanne Lúcia Gadelha. *Mulheres no garimpo: vulnerabilidades do trabalho feminino na Amazônia*. 1. ed. – Curitiba: Appris, 2016.

- GLOBO G1. Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos, diz pesquisa. <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml>> Acesso em: 22 jun. 2018.
- HARVEY, David. *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Loyola, 2012.
- HAZAN, Bruno Ferraz. *A “reforma” trabalhista esquematizada: uma análise objetiva e comparada das mudanças e repercussões jurídicas decorrentes da lei n. 13.467 de 2017 e da medida provisória n. 808 de 2017*. Belo Horizonte, RTM, 2018.
- HIRATA, Helena. Flexibilidade, Trabalho e Gênero. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (org.). *Organização, Trabalho e Gênero*. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007, p. 89-108.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2014. Rio de Janeiro: IBGE, 2014. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv91983.pdf>> Acesso em: 01 jul. 2018.
- LOURO, Guacira Lopes. Nas redes do conceito de gênero. In: LOPES, Marta Júlia Marques; MEYER, Dagmar Estermann; WALDOW, Vera Regina (Orgs.). *Gênero e saúde*. Porto Alegre: Artmed, 1996, p. 7-18.
- LUGONES, María. Colonialidad y Género. *Tabula Rasa*, Bogotá, n. 9, p. 73-101, jul./dic. 2008. Disponível em: <<http://www.revistatabularasa.org/numero-9/05lugones.pdf>> Acesso em: 22 jun. 2018.
- MARQUES, Cláudia Lima. *Contratos no Código de Defesa do Consumidor*. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

- MICHAELIS. *Dicionário Michaelis On Line*. Desregulamentação. Editora Melhoramentos Ltda. 2019a.
- MICHAELIS. *Dicionário Michaelis On Line*. Flexibilização. Editora Melhoramentos Ltda. 2019b.
- MICHAELIS. *Dicionário Michaelis On Line*. Precário. Editora Melhoramentos Ltda. 2019c.
- MICHAELIS. *Dicionário Michaelis On Line*. Discriminar. Editora Melhoramentos Ltda. 2019d.
- MOREIRA, Adilson José. *O que é discriminação?* Belo Horizonte: Letramento, 2017.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2018.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Constitución de la organización mundial de la salud. [S.I.]: OMS, 2006. Disponível em <http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf> Acesso em: 01 jul. 2018.
- POCHMANN, Márcio. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2007.
- REIS, Daniel Aarão. *História do Brasil Nação: 1808-2010*. Volume 5. Modernização, ditadura e democracia. 1964-2010. Fundação Mepere. Rio de Janeiro: Editora Objetiva Ltda, 2014.
- SAFFIOTI, Heleieth. *Gênero patriarcado violência*. 2ª ed. São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo, 2015.
- SCOTT, Joan Wallach. Preface a gender and politics of history. Cadernos Pagu, Campinas, n. 3, 1994. p. 11-27. Disponível em:

<<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1721>> Acesso em: 30 jun. 2018.

SENADO FEDERAL. Desemprego é apontado como um dos efeitos da reforma trabalhista. Brasília: Senado Federal, 2018. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/videos/2018/05/desemprego-e-apontado-como-um-dos-efeitos-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 22 jun. 2018.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho. 2019. Tese. (Doutorado em Direito) - Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2019.