

## REFORMA TRABALHISTA: PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO

Giovanna Cristina Calabresi Coelho  
Gustavo Rodrigo Meyer Scramim

### Resumo

Considerado o recente fenômeno mundial da flexibilização das leis trabalhistas como parte do processo vigente de precarização do trabalho, este artigo tem como objetivo determinar se a recém sancionada Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, 2017) pode agravar o processo de precarização do trabalho feminino. Assim, consiste-se em um estudo exploratório através de pesquisa bibliográfica e análise documental do texto da reforma e do parecer da Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal com relação ao tema. Conclui-se que a reforma trabalhista em questão agrava o fenômeno da precarização do trabalho.

**Palavras-chave:** Precarização do trabalho; Trabalho feminino; Reforma Trabalhista.

### Introdução

O cenário atual a nível mundial é o de acirramento dos antagonismos de classe. Os defensores do neoliberalismo vêm tentando implementar, através de políticas governamentais nos diferentes países, o que consideram única solução frente à crise estrutural em que o capitalismo mundial entrou a partir do final da década de 1960 (ANTUNES, 2000). Essa suposta solução se traduz em uma reorganização do sistema produtivo e ocupacional no mundo todo através da flexibilização das relações trabalhistas e da desregulamentação das leis que as regem. Tal processo tem resultado na substituição da modalidade padrão de trabalho por diversas outras modalidades, que tendem a ser cada vez mais precárias (VASAPOLLO, 2006).

Em meio a esse cenário hostil, as mulheres representam um dos grupos sociais mais atingidos, senão o mais atingido, devido principalmente a fatores estruturais que advêm da *divisão sexual do trabalho* e que acabam lançando grande parte das mulheres a empregos precários. Nesse sentido, tratar em específico dos efeitos da precarização do trabalho sobre o trabalho feminino faz-se essencial porque são as mulheres que tendem a ser atingidas antes e de forma mais violenta nesse processo devido à sua já frágil integração social. Ao mesmo tempo, é importante esclarecer que ressaltar a condição peculiar das mulheres no processo de precarização do trabalho, não significa

desconsiderar o caráter universal desse fenômeno. De fato, Hirata (2002) há mais de quinze anos já destacava que a precarização, que tem atingido mais rápida e vigorosamente as mulheres, aparece como prenúncio da condição do trabalho de homens e mulheres no século XXI.

Talvez de forma mais precisa, esta ideia possa ser reformulada da seguinte forma: a precarização do trabalho em geral, que atinge mais fortemente as mulheres e os demais setores marginalizados, revela uma nova etapa da precariedade social e um novo e difícil momento para a classe trabalhadora (ou seja, a época da barbárie social, como diz Alves, 2007). É neste sentido, portanto, que entendemos a importância de tratarmos em específico da precarização do trabalho feminino: não porque as trabalhadoras não façam parte da classe trabalhadora, mas porque, justamente por fazerem parte dela, vem a ser urgente compreender as especificidades internas de tal classe no que diz respeito ao sexo de modo a contribuir para uma abordagem mais abrangente e, conseqüentemente, mais eficaz no confronto às ameaças que atingem os trabalhadores como um todo. Com efeito, é este o intuito que justifica esse estudo.

Com isto dito, o problema de pesquisa que guiou este estudo foi o seguinte: a chamada Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017) pode agravar o processo em voga de precarização do trabalho feminino? Para tentar responder à pergunta que se coloca, estabeleceu-se como objetivo geral: determinar se a Reforma Trabalhista pode agravar o processo de precarização do trabalho feminino. Como objetivos específicos, estabeleceram-se os seguintes: em primeiro lugar, caracterizar o processo de precarização do trabalho, em específico o trabalho feminino, e, em segundo lugar, identificar na lei recém sancionada os pontos que potencialmente comprometem as condições de trabalho geral e aqueles fatores que potencialmente comprometem as condições do trabalho feminino em específico.

Quanto à fundamentação teórica, os principais autores utilizados foram os seguintes: Giovanni Alves, Ricardo Antunes, Heleieth Saffioti, Helena Hirata, Danièle Kergoat e Maurício Godinho Delgado. Entre os conceitos, destacam-se: precarização do trabalho e *divisão sexual do trabalho*.

Este artigo consistiu-se em um estudo exploratório através de pesquisa bibliográfica e de análise de conteúdo do texto da Reforma Trabalhista e do Parecer da Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal. O estudo está dividido nas

seguintes seções: *Breve contextualização histórica: políticas neoliberais no Brasil; A precarização do mundo do trabalho e a desregulamentação da legislação trabalhista; O trabalho feminino na contemporaneidade; e A reforma trabalhista atual.*

### **Políticas neoliberais no Brasil**

Nesta primeira seção, apresentam-se de forma breve algumas considerações feitas pelo sociólogo Ricardo Antunes no que tange às políticas neoliberais que vem sendo implementadas no Brasil desde os anos 1990. Nesse sentido, tratam-se aqui das observações de Antunes quanto a tais políticas nos governos de Fernando Collor, Itamar Franco, Fernando Henrique Cardoso e Luiz Inácio Lula da Silva.

O projeto do governo de Collor, segundo Antunes (2005), era a modernização do país, através da condução da produção para a exportação, da privatização do Estado, do arrocho salarial, do confisco de recursos financeiros e do aumento de impostos. O projeto resultou em aumento da inflação e da pobreza. Perante as medidas impopulares e seus resultados, Antunes (2005) afirma que, os sindicatos mais combativos focaram na luta por defesa do emprego e os demais sindicatos hesitavam entre a resistência ao Plano, vinda das bases ou a adesão a ele. O governo Collor, segundo constata o sociólogo em questão, não gerou benefícios para a burguesia, pelo menos em curto prazo, acabou com as pequenas e médias indústrias e efetuou enormes retrocessos e ataques à classe trabalhadora. Nas palavras do autor:

[...] a implementação do Projeto Collor, além de brutalmente nefasto para as classes trabalhadoras, têm tido como consequência a destruição e o sucateamento de parcelas do capital industrial privado. Uma fatia do empresariado vê-se na iminência da extinção, incapaz que é, por razões estruturais, de se igualar ao seu parceiro avançado. [...] Muitos setores ligados ao grande capital começam a perceber que a aventura eleitoral trouxe consequências catastróficas (ANTUNES, 2005, p. 17).

Com a renúncia do presidente, após o decorrer do processo de impeachment contra ele, assume o governo o seu suplente, Itamar Franco. Para Antunes (2005), este

governo foi marcado por, de um lado, apresentar um discurso progressista e por outro lado tomar ações de “continuidade” dos Projetos Collor.

Dando prosseguimento às políticas do governo anterior, foi eleito Fernando Henrique Cardoso. FHC foi eleito com um discurso socialdemocrata, mas atuou com o mesmo ímpeto que Collor na implementação do neoliberalismo, porém, de acordo com Antunes (2005), ele foi mais competente e racional. Somada à truculência contra os trabalhadores (como visto da greve dos petroleiros de 1995), o governo então vigente intensificou as privatizações, a integração ao capital estrangeiro, além de estar mais subordinado às políticas do FMI, como: a flexibilização da jornada de trabalho, o aumento de impostos e a privatização da previdência social, aumentando a precarização do trabalho e o desemprego.

De acordo com Antunes (2005), depois de mais de uma década de governos neoliberais implementando ataques contra a classe trabalhadora, o Brasil do começo do século XXI parecia se encontrar em um momento próspero para a esquerda, tendo no Partido dos Trabalhadores e na figura de Luiz Inácio Lula da Silva a possibilidade de vitória sobre os projetos que vigoraram até o momento. Ao mesmo tempo, ressalva-se o fato de que desde o período eleitoral, o PT já demonstrava alguns sinais de mudança que despertavam suspeitas inclusive nas bases do partido, como por exemplo a política de alianças com variados partidos, como o Partido Liberal, com o objetivo de alcançar a presidência (ANTUNES, 2005).

Quaisquer dúvidas que pudessem haver quanto ao caráter do governo de Lula, foram dissipadas com o início do segundo mandato do presidente. Conforme Antunes (2005), as práticas do governo não deixavam mais dúvidas de que este não seria o governo a romper com os projetos do neoliberalismo, como muitos esperavam, mas sim a dar continuidade a eles e até, em alguns momentos, intensificá-los. O PT foi, portanto, de partido de esquerda contra a ordem para partido dentro da ordem.

Após essa breve retomada histórica, fica evidente que o cenário político no Brasil vem incorporando políticas neoliberais desde os anos 1990.

### **A precarização do mundo do trabalho e a desregulamentação da legislação trabalhista**

Antes de mais nada, faz-se necessário explicitar o que entendemos por precarização do trabalho. Alves (2007) afirma que a precariedade é a condição intrínseca do trabalho na ordem capitalista uma vez que nela a força de trabalho fora transformada em mercadoria. A caracterização da força de trabalho como mercadoria se dá a partir da generalização do trabalho livre e tem como marca a condição de insegurança em que se encontram todos aqueles que não têm o controle sobre os meios de produção e que são, portanto, obrigados a vender sua força de trabalho para aqueles que detém esses meios. Assim, Alves (2007) estabelece, se a precariedade é condição do trabalho sob a ordem capitalista, a precarização trata-se do processo histórico e recorrente que, ao longo do tempo, explicita a precariedade como “condição humana” sob o capitalismo. Nas palavras do próprio autor:

[...] o conceito de precarização diz respeito a um modo de reposição sócio-histórica da precariedade. Se a precariedade é uma condição, a precarização é um processo que possui uma irremediável dimensão histórica determinada pela luta de classes e pela correlação de forças políticas entre capital e trabalho (ALVES, 2007, p. 114).

Com relação à correlação de forças políticas, Alves (2007) recapitula a tendência do conjunto dos trabalhadores em se organizar de forma a resistir às determinações do capital. Nesse sentido, o século XX foi marcado pelas diversas lutas do movimento operário justamente em um período de crescimento econômico em que o capital prosperava e, portanto, no qual pôde fazer amplas concessões às demandas dos trabalhadores. Com isso, foi possível ao núcleo organizado do trabalho instituir “alguma forma de controle sobre suas condições de existência através de mediações jurídico-políticas” (ALVES, 2007, p. 115).

O grande exemplo no século XX dessa forma de controle foi o chamado Estado de bem-estar social, ou Estado social como prefere Alves (2007), de inspiração socialdemocrata, que se estabeleceu mais distintamente em algumas das nações europeias. Além dele, é válido citar algumas tendências que demonstram o avanço da classe trabalhadora na luta de classes, as quais via de regra também se deram por inspiração socialdemocrata: reconhecimento do direito à sindicalização, legalização dos partidos políticos operários, estabelecimento de direitos sociais, entre eles os direitos trabalhistas.

Alves (2007) sustenta que o Estado social (e aqui, podemos incluir as tendências de que falamos anteriormente, em especial o Direito do trabalho, considerando os fins CSONline – Revista Eletrônica de Ciências Sociais, Juiz de Fora, n. 23 (2017), pp. 241-262

deste estudo) mascarou a condição de precariedade do trabalho sob o capitalismo sem, obviamente, nunca finda-la. Nesse sentido, o atual fenômeno da precarização do mundo do trabalho, do qual tratamos aqui e que teve início nos anos 1970 após a deflagração da crise estrutural do capital, trata-se do “processo de diluição (ou supressão) dos obstáculos constituídos pela luta de classe à voracidade do capital no decorrer do século XX” (ALVES, 2007, p. 114).

Assim sendo, a atual precarização do trabalho é a expressão manifesta da resposta do capital, no contexto da luta de classes, às conquistas paliativas da classe trabalhadora de meados do século XX que formaram uma espécie de “rede de proteção social” (ALVES, 2007, p. 117) que cobria em especial as categorias de trabalhadores organizadas. Portanto, a precarização do mundo do trabalho, que se dá em tom de perda de direitos para os trabalhadores, consiste na explicitação da precariedade latente como condição estrutural própria daqueles que vivem do emprego de sua força de trabalho e atinge essencialmente àqueles contingentes de trabalhadores, das categorias organizadas, que iam se tornando sujeitos de direitos, por assim dizer (ALVES, 2007).

Num plano mais objetivo, a atual precarização do trabalho se dá por meio do estabelecimento de um novo paradigma produtivo que configura uma nova organização capitalista do trabalho e que institui gradativamente a substituição do trabalho padrão pelo trabalho atípico. O trabalho padrão é aquela variedade em que o trabalho é efetivo, de jornada diária completa e obrigatoriamente estabelecido por tempo indeterminado (ou seja: não temporário), com garantias advindas de contrato formal com base em leis trabalhistas, em um espaço e horário de trabalho predeterminados e com funções também prestabelecidas. Já o trabalho atípico inclui qualquer modalidade de prestação de serviços diferente do trabalho padrão, o que inclui trabalho temporário, trabalho em tempo parcial, trabalho terceirizado, trabalho informal, trabalho autônomo, entre outros (VASAPOLLO, 2006).

Nas diversas modalidades novas de trabalho, referidas como subproletarização, incluem-se grandes contingentes de trabalhadores que sofrem com a precariedade de emprego, com os baixos salários, com a desregulamentação das leis trabalhistas a nível institucional e com a ausência de um sindicato expressivo, enfim, sofrem com uma intensificação exponencial da exploração capitalista do trabalho (ANTUNES, 2000).

O novo paradigma produtivo tem por base a adoção de um modelo produtivo de inspiração *toyotista*. A ocidentalização do *toyotismo*, pelo nome de acumulação flexível, trouxe para o mundo em geral alguns traços do modelo japonês:

[...] ao contrário do fordismo, a produção sobre o toyotismo é voltada e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido e não o contrário, como se procede na produção em série e de massa do fordismo. Desse modo, a produção sustenta-se na existência do estoque mínimo. O melhor aproveitamento possível do tempo de produção (incluindo-se também o transporte, o controle de qualidade e o estoque), é garantido pelo just in time. O kanban, placas que são utilizadas para a reposição das peças, é fundamental, à medida que se inverte o processo: é do final, após a venda, que se inicia a reposição de estoques [...] (ANTUNES, 2000, p. 34).

Dessa forma, a precarização do mundo do trabalho se dá pela flexibilização do trabalho, o que ocorre a partir do incentivo a novas modalidades e da flexibilização, ou mesmo desregulamentação, das normas que regem as relações trabalhistas entre empregados e empregadores, o que, enfim, permite a flexibilização daquilo que até então eram direitos que protegiam os trabalhadores frente aos empregadores (regras quanto ao salário mínimo, jornada de trabalho adequada, férias remuneradas, contrato de trabalho).

Uma vez que nosso objeto de estudo trata-se da atual reforma na legislação trabalhista, faz-se pertinente nos localizarmos minimamente com relação ao ramo jurídico que trata das relações de trabalho, consideradas nossas limitações por não sermos estudiosos da área. O jurista Maurício Godinho Delgado define o Direito do trabalho como:

[...] complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas (DELGADO, 2016, p. 47).

De acordo com Delgado (2016), o Direito do trabalho surge a partir da soma de diversos fatores econômicos, políticos e sociais, entre eles: a instituição do trabalho livre, a industrialização, a concentração proletária nos centros urbanos e os movimentos sociais urbanos, em especial o operário. Com relação a estes, o jurista afirma que os movimentos sociais “conseguem generalizar, portanto, seus interesses [...] ao conjunto da estrutura jurídica da sociedade” (DELGADO, 2016, p. 96).

Assim sendo, o Direito do trabalho seria a representação da conquista feita pelos trabalhadores, através da luta política, de direitos sociais relacionados às relações de trabalho e constitui-se como parte do que Alves (2007) chama de *rede de proteção social*. Nesse sentido, Delgado (2016) considera o Direito do trabalho como o “mais clássico e abrangente instrumento de políticas sociais surgido no capitalismo, produzindo inquestionável intervenção normativa na economia, em favor, regra geral, de importante distribuição social dos ganhos do sistema econômico” (DELGADO, 2016, p. 103).

É possível perceber a forte inspiração socialdemocrata que se manifesta nas produções dos estudiosos da área com relação às funções e objetivos do Direito do trabalho. Delgado (2016) defende que a existência desse ramo jurídico acarreta em um controle, por parte do Estado e em benefício dos trabalhadores, da economia, gerando assim uma melhor distribuição de renda. Apesar de admitir que, por ser produto do capitalismo, o Direito do trabalho tem sua função conservadora ao atribuir legitimidade às relações de produção capitalistas, Delgado (2016) insiste em um enfoque otimista e reafirma que a normatividade justrabalhista permitiu “[...] a elevação do padrão de gestão das relações empregatícias existentes e do próprio nível econômico conferido à retribuição paga aos trabalhadores por sua inserção no processo produtivo” (DELGADO, 2016, p. 58).

Também nesse sentido, Castelo (2007) inclusive considera a fixação do que ele chama de compromissos entre poder econômico e trabalho, a saber o estabelecimento de direitos civis e a instauração do Estado de bem-estar social, como os marcos causadores do estabelecimento de direitos trabalhistas. Assim, o jurista considera a legislação trabalhista como símbolo da “emancipação social em face do mercado obtida através do espaço democrático, do espaço da cidadania” (CASTELO, 2007, p. 89). Ainda nesse mesmo enfoque, Jorge Luiz Souto Maior, outro jurista, afirma com relação à legislação trabalhista:

A regulação das relações de trabalho tem por objetivo conferir ao trabalhador condições dignas de trabalho e proporcionar-lhe uma melhor condição econômica e social. [...] Estes princípios são os valores fundantes do direito do trabalho, que se fixaram ao longo da história, e fora assim, exatamente, para que **a vigência e a eficácia das regras trabalhistas** (importantes, também, na perspectiva da estabilidade econômica mundial) **não ficassem**,

**nunca mais, sujeitas às contingências políticas e à vontade de uma oligarquia dominante [...]** (SOUTO MAIOR, 2007, p. 83) (grifos nossos).

Com relação ao que Castelo (2007) chama de compromissos entre trabalho e capital, o que poderia se chamar também de suposta conciliação de classes, tratam-se na verdade de concessões deliberadas do capital às demandas dos trabalhadores feitas em um momento de expansão capitalista (ALVES, 2007). Concessões estas que, em um momento de precarização do trabalho como o que está em voga a nível mundial, são retiradas pelo capital. Assim, ao contrário do que sugere Souto Maior (2007), esses supostos compromissos não se caracterizam como um pacto eterno entre trabalho e capital nem como uma garantia irrefutável de direitos sociais para os trabalhadores. De fato, a precarização do trabalho, enquanto processo que reafirma a latente precariedade social, especialmente através da desregulamentação das leis trabalhistas (ALVES, 2007), é mais do que prova suficiente de que as próprias leis trabalhistas, como qualquer outra regulação por parte do Estado, seguem *sujeitas às contingências políticas*.

### **O trabalho feminino na contemporaneidade**

Conforme trabalhado anteriormente, o contexto atual do trabalho é de precarização a nível mundial. Esse processo de precarização ocorre como consequência de uma reestruturação do sistema capitalista, que teve início na década de 1970 após a crise estrutural do sistema que atingiu a economia de diversos países, e suas cujas características principais são a flexibilização das relações de trabalho e a desregulamentação das leis trabalhistas. Nesse contexto, a dinâmica do trabalho é alterada e, com o intuito de baratear os custos de produção e obter maiores lucros, os capitalistas passam a defender e fazer uso de novas modalidades de trabalho, marcadas pela instabilidade e precariedade para o trabalhador, tais como o trabalho informal e o trabalho terceirizado. Nesse cenário de precarização, as mulheres são as primeiras a serem atingidas devido à sua já frágil integração social.

No que concerne à baixa integração social das mulheres, ela se dá principalmente porque as elas têm sido, desde o surgimento do capitalismo, marginalizadas ou periféricamente situadas no mundo do trabalho, especialmente através da *divisão sexual do trabalho*, que as encarrega do trabalho reprodutivo e

procura excluí-las do sistema produtivo (KERGOAT, 2003; HIRATA, 2009). Essa exclusão ou marginalização das mulheres (e de outras categorias sociais) se dá porque o modo de produção capitalista, sendo incapaz de absorver toda a mão de obra disponível, alimenta ou cria padrões sociais que servem de pretexto para a divisão do trabalho e para a conseqüente marginalização dessas categorias sociais determinadas do mundo do trabalho, entre elas a das mulheres (SAFFIOTI, 2013).

Por conseqüência disto, e não por vontade própria, as mulheres têm estado distantes das transformações sociais e, no que diz respeito àquelas que pertencem à classe trabalhadora, alheias às dinâmicas das próprias relações sociais de trabalho, o que as leva a deter inclusive uma consciência de classe mais frouxa. Em outras palavras, por terem sido afastadas do universo do trabalho produtivo pela dinâmica capitalista, as mulheres não estão bem adaptadas a ele, no sentido de não terem bem desenvolvidos os mecanismos de autopreservação, por assim dizer, necessários no que diz respeito a ser trabalhador (mecanismos estes que os homens em geral já possuem), como por exemplo a noção da importância em ser sindicalizado (SAFFIOTI, 2013).

Além disso, como são as mulheres as únicas socialmente responsabilizadas, através da *divisão sexual do trabalho*, pelo trabalho reprodutivo, muitas delas, quando porventura tentam se integrar ao mercado de trabalho, acabam aceitando empregos com condições subalternas porque sempre têm que conciliar o potencial trabalho fora de casa com as responsabilidades a elas atribuídas quanto ao cuidado e manutenção do lar. Quanto a essa conciliação, que de fato nunca é plenamente realizada e se traduz em sobrecarga psicológica e emocional sobre as mulheres, trata-se do que tem se conveniado chamar nas ciências humanas de dupla jornada de trabalho.

Dessa forma, o conceito de *divisão sexual do trabalho* faz-se imprescindível para a compreensão das condições atuais do trabalho feminino. Segundo Kergoat (2003), a *divisão sexual do trabalho* é a dimensão da *divisão social do trabalho* que é derivada das relações sociais de sexo e que tem dois princípios básicos. O primeiro é o princípio da segregação, que supõe existirem trabalhos masculinos e trabalhos femininos, a saber o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo respectivamente. O segundo é o princípio da hierarquização, que supõe que um trabalho feito por um homem tem valor maior que um trabalho feito por uma mulher. Assim, a divisão sexual do trabalho, “tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera

produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc)” (KERGOAT, 2003, p. 55-56).

Deste modo, a *divisão sexual do trabalho* consiste na dimensão da divisão social do trabalho que deriva das relações sociais de sexo e que forja a segregação entre um trabalho essencialmente masculino e um trabalho essencialmente feminino, sendo eles o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo, respectivamente. Ao mesmo tempo em que estabelece essa cisão, ela institui um valor social muito mais elevado ao trabalho masculino visto que na sociedade capitalista valor econômico e valoração social andam agregados de forma que, sendo o trabalho feito pelos homens um trabalho diretamente produtivo, ele tem valor social nessa sociedade.

É claro que nas últimas décadas o crescimento do engajamento feminino no mercado de trabalho tem sido exponencial, mas isso não representou uma mudança real na *divisão sexual do trabalho*, pois não diminuíram as desigualdades entre os sexos no mundo do trabalho e as mulheres continuam responsabilizadas pelo trabalho reprodutivo mesmo quando trabalham fora de casa. Quanto a isso, é preciso considerar a maleabilidade da *divisão sexual do trabalho* uma vez que esta tende a se adaptar ao longo do tempo aos contextos situacionais, mas faz isso mantendo sempre seu cerne, que é a desigualdade entre o trabalho masculino e o trabalho feminino (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Atualmente, há uma dupla tendência no cenário corrente, que seria representada em uma ponta por uma minoria de mulheres escolarizadas que passam a ocupar cargos executivos e de direção, originalmente ocupados apenas por homens, e, na outra ponta, por uma massa enorme de mulheres que dispõem somente de empregos muito precários (HIRATA, 2002; KERGOAT, 2003). De fato, o contexto em que ocorre o aumento da participação feminina no trabalho assalariado conduz ao acirramento das desigualdades sociais e à intensificação de estereótipos ou dos papéis sexuais (HIRATA; KERGOAT, 2007). Com efeito, o que se deu foi até certa medida um aprofundamento da opressão sobre as mulheres porque cada vez mais recai sobre elas a responsabilidade de conciliar duas dimensões tão distintas, que são a do trabalho formal e a do trabalho doméstico não remunerado. Quanto a isso, Hirata e Kergoat esclarecem:

Hoje, certos pesquisadores propõem substituir “conciliação”, ou mesmo “articulação”, por “conflito”, “tensão”, “contradição” para evidenciar a natureza fundamentalmente conflituosa da incumbência simultânea de responsabilidades profissionais e familiares às mulheres (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 604).

Com relação ao fenômeno da precarização do trabalho, ele tem atingido os diferentes grupos de maneiras diferentes: “Este novo quadro econômico e financeiro tem consequências diferenciadas segundo as regiões do globo, e sobre a divisão sexual do emprego, do trabalho – profissional e doméstico – e da atividade dos homens e das mulheres” (HIRATA, 2002, p. 143). De fato, como já dito aqui, o próprio trabalho feminino apresenta uma situação de opostos bem demarcada, em que um grupo pequeno de mulheres ocupa cargos de prestígio e/ou de remuneração alta, enquanto uma grande maioria de mulheres fica sujeita a empregos precários.

Assim, com exceção às mulheres das classes mais elevadas, a categoria social das mulheres é, portanto, especialmente atingida pelas novas modalidades de emprego, típicas do contexto atual de flexibilização do trabalho, tais como trabalho em jornada parcial, trabalho informal, trabalho temporário, trabalho terceirizado e especialmente no que se trata do trabalho no setor de serviços, no qual a inserção feminina é muito maior (HIRATA, 2009; BRUSCHINI, 2007). Todas essas mobilidades e categorias tendem a ser trabalhos instáveis, mal remunerados, com pouco valor social e sem acesso garantido a direitos sociais.

### **A Reforma Trabalhista atual**

Nesta parte do artigo, faremos, em primeiro lugar, uma apresentação geral da Reforma Trabalhista e dos pontos que afetam o trabalho como um todo e, em segundo lugar, considerações acerca das questões que tangenciam à questão do trabalho feminino em específico.

Seis meses após ser apresentada pelo governo de Michel Temer, a chamada Reforma Trabalhista (ou PLC 38/2017 durante sua tramitação no Senado Federal, ou PL 6787/2016 durante sua tramitação na Câmara dos deputados), foi sancionada pelo presidente Temer em julho do presente ano sob denominação de Lei nº 13.467. Em

consulta pública no site oficial do Senado<sup>1</sup>, apenas 16.791 votos apoiavam a proposição contra 172.168 votos dos que se opunham a ela. Além disso, foram diversas as manifestações públicas por todo o país contra o governo de Temer e as inúmeras contrarreformas por ele propostas; entre as manifestações destacam-se as ocupações de mais de 800 colégios estaduais no Paraná contra a Reforma do Ensino Médio e a Paralisação geral do dia 28 de abril, cujas pautas principais eram contra a Reforma da Previdência e contra a própria Reforma Trabalhista.

Mesmo em meio a grande descontentamento popular, a reforma passou com rapidez excepcional graças a manobras políticas do governo e de seus aliados no Congresso Nacional. A principal delas talvez tenha sido as recomendações de veto feitas pelo Senado Federal (no parecer da Comissão de Assuntos Econômicos<sup>2</sup>, de relatório do senador Ricardo Ferraço), após negociações entre o senador Romero Jucá, o líder do PMDB no Senado, e as maiores centrais sindicais, e que permitiram aos senadores governistas anuviarem as mobilizações contra a reforma.

Com relação a campanha governista em favor da reforma, seja por parte do próprio Temer, tanto em seus pronunciamentos como na própria “Uma ponte para o futuro” (FUNDAÇÃO ULYSSES GUIMARÃES; PMDB, 2015), seja por parte de seus aliados, os maiores argumentos eram o de que a reforma modernizaria leis trabalhistas antigas e ineficientes no Brasil sem perda de direitos e o que afirmava que aqueles se dizem contra ela o fazem apenas por “motivos ideológicos”. Com efeito, o governo Temer usou como slogan a seguinte frase<sup>3</sup>: “modernização trabalhista: direitos garantidos e novas oportunidades”.

Com relação a isso, após análise cuidadosa do texto da reforma, é possível perceber que alguns dos pontos propostos se tratam claramente de retirada ou do comprometimento direto de alguns direitos anteriormente previstos na CLT (Consolidação da Leis Trabalhistas), enquanto outros pontos, talvez até mais perversos, tratam da possibilidade, especialmente através de negociações entre o coletivo de trabalhadores e o empregador (por meio de acordo coletivo ou de convenção coletiva),

---

<sup>1</sup> SENADO FEDERAL. Consulta pública: PLC 38/2017. **Senado Federal**, 2017. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=129049>>. Acesso em: 08 Ago. 2017.

<sup>2</sup> BRASIL. Senado Federal. Parecer nº 34, de 2017. Dispõe sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/hpsenado>>. Acesso em: 08 Ago. 2017.

<sup>3</sup> SENADO FEDERAL. Sancionada a reforma trabalhista. **Senado Federal**, 2017. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/13/sancionada-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 08 Ago. 2017.

de redução (ou flexibilização, na linguagem eufêmica daqueles que defendem a reforma) de diversos direitos que até então estavam assegurados pela CLT.

Em primeiro lugar, tratemos de um exemplo de retirada de direitos até então previstos pela CLT, que se deu através da revogação do parágrafo 1º do artigo 477, que determinava o seguinte: “O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social” (BRASIL. Consolidação das leis do trabalho, 2017, art. 477). Revogado este parágrafo, os trabalhadores perdem o direito de ter o acompanhamento por parte do sindicato (ou, na falta deste, do Ministério do Trabalho) no momento da sua demissão sem justa causa. Anteriormente previsto, o direito visava proteger o trabalhador de possível coerção à demissão “voluntária” por parte do empregador.

Quanto à necessidade de proteção do empregado, Delgado (2016) afirma que o Direito do trabalho, através de leis trabalhistas, tem a função de moderar a relação de poder que existe entre o empregador e o empregado. Dessa forma, um dos princípios básicos do ramo justralhista seria o *princípio da proteção*, que, tratando da desigualdade de poder de negociação entre empregado e empregador e considerando maior o poder deste último, estabelece que a lei trabalhista promova a proteção do empregado frente ao empregador. Em suas próprias palavras, o jurista sustenta com relação a tal princípio:

Informa este princípio que o Direito do trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho (DELGADO, 2016, p. 201).

Outro exemplo de direito diretamente suprimido pela reforma se deu através da substituição da redação do parágrafo 1º do artigo 457, que até então determinava que “Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador” (BRASIL. CLT, 2017), e que passa, com a reforma, a vigorar com a seguinte redação: “Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador” (BRASIL. Lei 13.467, 2017, art. 457).

Com a nova redação, o que acontece na prática é que outros valores pagos, ou seja, diárias para viagem, prêmios, abonos e o próprio auxílio-alimentação (exceto quando pago em espécie), passam a não se constituírem como parte do salário. Com isso, não são descontados desses valores encargos trabalhistas e previdenciários como o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), o PIS/PASEP (Programa Integração Social/Programa de Formação do Patrimônio do Serviço Público) e outras garantias sociais e, uma vez estes não sendo integrados no salário, acabam reduzindo-se o 13º salário, o adicional de férias e as licenças remuneradas, que são proporcionais ao salário registrado na carteira de trabalho. Em outras palavras, os empregados passam a receber um menor 13º salário, um menor adicional de férias e uma menor licença remunerada, o que obviamente se traduz em prejuízo para os trabalhadores. Por outro lado, uma vez que estes encargos não entram como parte do salário, diminui-se o valor dos impostos a serem pagos pelo empregador, o que obviamente se traduz em vantagem para ele.

Quanto aos pontos que tratam da possibilidade de redução de direitos, há diversos exemplos. Trataremos aqui dos pontos que abordam a questão da *prevalência do negociado sobre o legislado* por considerar que se trata da questão mais abrangente nesse sentido e uma das mais importantes mudanças trazidas por essa reforma. A questão da suposta possibilidade de o empregado negociar livremente com o empregador é a problemática central dos pontos da reforma que tratam do que se tem chamado de *prevalência do negociado sobre o legislado*. Quanto a essa questão, o relator do parecer da Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal sobre a Reforma Trabalhista, o senador Ricardo Ferraço, afirma o seguinte: “[...] julgamos um imperativo flexibilizar a legislação trabalhista e empoderar os trabalhadores, permitindo que tenham maior participação em criar as normas que regem as suas próprias vidas” (BRASIL. Senado Federal, 2017, p. 34).

Trata-se de manobra argumentativa que não se sustenta após uma análise um pouco mais aprofundada do assunto em questão. Como dissemos anteriormente, o Direito do trabalho tem como premissa o *princípio da proteção*, que estabelece o entendimento de que o empregado consiste na parte mais fraca em uma negociação frente ao empregador. Por esse viés, a *prevalência do negociado sobre o legislado*, ao sinalizar a possibilidade de acordo direto entre os empregados e o empregador (seja através de acordo coletivo, norma coletiva ou acordo individual) traduz-se no desnudamento da proteção que a lei até então garantia ao trabalhador.

O próprio senador Ferraço, ao fazer certas ressalvas no parecer anteriormente referido, parece admitir a existência da desigualdade de poder negocial entre empregado e empregador. Quanto a isso, ele afirma: “Para que uma transação seja de fato de mercado, é primordial a autonomia para veto em uma negociação – o que nem sempre o trabalhador terá condição de fazer” (BRASIL. Senado Federal, 2017, p. 38). Assim, faz-se oportuna a seguinte pergunta: se o próprio parecer do Senado Federal reconhece a existência do maior poder negocial do empregador pelo menos em algumas situações, assim destacando a existência de alguns temas sobre os quais fica proibida a negociação, qual será o critério usado pelos congressistas para admitir tais exceções?

Aparentemente, o critério utilizado se baseia na preservação dos “direitos constitucionais sagrados” (BRASIL. Senado Federal, 2017, p. 39), citando o próprio parecer. Assim, faz-se oportuno destacar dois fatores: em primeiro lugar, o próprio trecho desse documento em que o relator faz tais ressalvas e, em segundo lugar e principalmente, o *caput* do artigo 611-B, no qual essas ressalvas são feitas na própria reforma, segundo o qual “Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, **a supressão ou a redução dos seguintes direitos:** [...]” (BRASIL. Senado Federal, 2017, p. 39) (grifos nossos). Estes dois fatores destacados acabam descortinando a verdadeira faceta da flexibilização de alguns dos direitos trabalhistas, os quais, uma vez não previstos também pela Constituição, ficam disponíveis para a negociação e os quais, portanto, não se incluem entre os direitos resguardados de *supressão* ou *redução*.

De fato, é disto que se trata a flexibilização das leis trabalhistas: da abertura da possibilidade de supressão ou redução de diversos direitos trabalhistas através de acordos individuais ou coletivos, nos quais por óbvio, dado a inerente desigualdade na correlação de forças entre trabalho e capital, o empregado tende a sair perdendo. Isto posto, faz-se pertinente resgatar o já mencionado sentido que Alves (2007) dá ao fenômeno da precarização do trabalho: “[...] É a explicitação da *precariedade* como condição ontológica da força de trabalho como mercadoria. A *precarização* possui um sentido de *perda de direitos* acumulados no decorrer de anos pelas mais diversas categorias de assalariados” (ALVES, 2007, p. 114).

Ainda poder-se-ia contra-argumentar, em favor da reforma, que na maioria dos casos das negociações previstas pela nova redação (ou seja, aquelas em que as

negociações devem ser feitas através de acordo coletivo ou de convecção coletiva) o sindicato possui a obrigação de representar os trabalhadores perante o empregador. Inclusive, é isto que argumenta o senador Ferraço no parecer já mencionado ao dizer que, ao determinar que o sindicato represente os trabalhadores na maioria das negociações, “[...] damos maior protagonismo aos sindicatos [...]” (BRASIL. Senado Federal, 2017, p. 47).

Quanto a isso, os juristas Vasconcelos Filho e Viana de Araújo (2016) parecem concordar com a noção de que o sindicato poderia representar os trabalhadores frente ao empregador em pé de igualdade, mas isto somente caso os sindicatos estivessem suficientemente fortalecidos para de fato terem poder de barganha, condição que, de acordo com os mesmos, não se materializa no cenário do sindicalismo brasileiro atual. Antunes e Silva (2015) corroboram essa afirmação ao destacar a mudança, que ocorreu ao longo dos anos, no perfil do sindicalismo brasileiro. De acordo com eles, o sindicalismo no Brasil está cada vez mais enfraquecido, tendo inclusive incorporado discursos e práticas típicos do meio empresarial. Com relação a este último elemento, é válido lembrar as palavras de Alves no que se refere a esse alastramento de valores próprios do capital mesmo entre aqueles movimentos que se fundaram justamente sob princípios de combate a esse sistema: “Sob o capitalismo, o mercado tende a dominar a dinâmica social, imprimindo sua marca nas múltiplas relações sociais” (ALVES, 2007, p. 84).

É válido ainda mencionar outro argumento de Ferraço em favor da *prevalência do negociado sobre o legislado*: “[...] tampouco faz sentido imaginar que cabe a um servidor público, distante da realidade desses trabalhadores, definir se uma negociação é positiva ou não para eles [...]” (BRASIL. Senado Federal, 2017, p. 35). Quanto a isso, mais uma vez há que se fazer menção à condição em que surge o Direito do trabalho:

[o Direito do trabalho] adquiriu o caráter, ao longo dos últimos 150/200 anos, de um dos principais mecanismos de controle e atenuação das distorções socioeconômicas **inevitáveis** do mercado e sistema capitalistas. Ao lado disso, também dentro de sua função democrática e civilizatória, o Direito do Trabalho consumou-se como um dos mais eficazes instrumentos de gestão e moderação de uma das mais importantes relações de poder existentes na sociedade contemporânea, a relação de emprego (DELGADO, 2016, p. 58) (grifos nossos).

Sob o capitalismo, aqueles que não possuem os meios de produção (ou seja, os trabalhadores, que não são donos de empresas) veem-se diante da necessidade vital de  
CSOnline – Revista Eletrônica de Ciências Sociais, Juiz de Fora, n. 23 (2017), pp. 241-262

vender sua força de trabalho para os que detêm tais meios (ALVES, 2007). Considerada essa condição intrínseca de exploração a que estão sujeitos, é irrelevante se um trabalhador isolado acha determinada condição de negociação benéfica ou não para si próprio uma vez que, inevitavelmente, ele é levado a se sujeitar a quaisquer condições, mesmo as mais adversas, de modo a garantir sua sobrevivência. Tal fato se agrava ainda mais em um momento, como o atual, em que o desemprego alcança níveis muito elevados e os trabalhadores se veem competindo entre si por uma vaga de emprego.

Como já dito, todos os fatores que indicam a precarização do trabalho em geral se traduzem em precarização do trabalho de homens e mulheres, entretanto algumas considerações específicas no que tange às consequências peculiares dos mesmos efeitos sobre o trabalho feminino, além da menção àqueles efeitos exclusivos sobre o trabalho feminino, se fazem essenciais considerando o objetivo deste artigo. Quanto às consequências específicas, é a *divisão sexual do trabalho*, conceito anteriormente tratado neste artigo, responsável por uma potencialização dos efeitos de precarização sobre o trabalho feminino em comparação com a já problemática precarização do trabalho masculino.

Com relação aos pontos da reforma cujos efeitos recaem exclusivamente sobre as mulheres, é possível citar as mudanças no artigo 394-A (BRASIL, Lei nº 13.467, 2017): a nova redação cria a possibilidade de que mulheres, durante a gravidez ou lactância, permanecem trabalhando em ambientes insalubres de grau médio ou mínimo. Somada a possibilidade de acordo coletivo ou convenção coletiva que determine o grau de insalubridade (criada pela reforma através do artigo 611-A, inciso XII, BRASIL, Lei nº 13.467, 2017), e considerando o que já dissemos sobre a desigualdade de poder negocial entre empregados e empregadores, a nova redação se mostra como uma potencial perda de direitos para as mulheres.

Já com relação aos pontos que acarretam em potencial precarização do trabalho tanto de homens como de mulheres, ocorre que as trabalhadoras sofrem dos mesmos efeitos que os trabalhadores homens, porém com dois penosos agravantes: o fato de que as mulheres são socialmente encarregadas da “conciliação” entre o trabalho produtivo e o trabalho reprodutivo e o fato de que elas ainda estão marginalmente integradas ao mundo do trabalho. Por conta do primeiro desses agravantes, as mulheres são, muitas vezes, especialmente suscetíveis a aceitar as condições de trabalho mais precárias, seja,

a título de exemplo, um emprego em jornada parcial (uma vez que acumula as funções produtivas e reprodutivas). Enquanto, por conta do segundo agravante, elas acabam, por exemplo, recebendo salários menores que os homens na mesma função (uma vez que o trabalho feminino é menos valorizado socialmente).

Dessa forma, constata-se que, seja através da expressa supressão de direitos trabalhistas, seja através da abertura de possibilidade da flexibilização de outros destes direitos, a precarização do trabalho em geral, feminino e masculino, faz-se intensificada no Brasil através da recente reforma trabalhista. Contudo, o trabalho feminino situa-se nesse cenário como peculiarmente marginalizado e precarizado devido a fatores que advêm da *divisão sexual do trabalho*.

### **Considerações finais**

Ao longo deste artigo, procuramos investigar a recente Reforma Trabalhista (Lei nº 13467) de modo a responder a pergunta: A Reforma Trabalhista pode agravar o processo em voga de precarização do trabalho feminino? Para tanto, tratamos do conceito de precarização do trabalho e do conceito de *divisão sexual do trabalho*, apresentamos as condições principais do trabalho feminino atualmente e também nossa análise do texto da reforma trabalhista combinada à análise e à interlocução com o parecer da Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal.

A análise do texto da reforma trabalhista mostrou diversos pontos que tendem a potencializar a precarização do trabalho, especialmente do trabalho feminino. Entre eles estão aqueles pontos cujo teor trata claramente da supressão ou redução de algum direito trabalhista anteriormente previsto pela CLT e aqueles pontos que tratam da possibilidade de retirada de direitos trabalhistas. Sem dúvida, o elemento que mais se destaca dessa discussão é a *predominância do negociado sobre o legislado* e sua abrangência sobre diversas questões relacionados à contratação e às relações trabalhistas.

Com relação ao objetivo final do artigo, conclui-se que a Reforma Trabalhista agrava o fenômeno da precarização do trabalho em geral. Neste sentido, o conceito de *divisão sexual do trabalho* mostrou-se muito útil ao nosso estudo no sentido de que pudemos constatar o quanto a *divisão sexual do trabalho* potencializa os efeitos, já em

si nocivos, da precarização do trabalho, colocando o trabalho feminino em uma condição de precarização ainda mais danosa. Assim, constata-se que de fato a Reforma Trabalhista em questão agrava o fenômeno da precarização do trabalho feminino.

Por fim, é importante destacar a necessidade verificada através deste artigo de que se dê mais profundidade à discussão acerca desta Reforma Trabalhista e da flexibilização das leis trabalhistas em geral (inclusive através de mais pesquisas sobre o tema), pois tratam-se de componentes comuns de um fenômeno mundial que se coloca como um dos grandes, senão o maior, desafio da classe trabalhadora na atualidade: a precarização do trabalho.

### **Referências bibliográficas:**

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2. ed. Londrina: Práxis; Bauru: Canal 6, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **A desertificação neoliberal no Brasil**. 2. ed. Campinas: Autores Associados, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** 7. ed. rev. São Paulo: Cortez; Campinas: Unicamp, 2000.

ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Cad. CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 511-527, Dez. 2015. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-49792015000300511&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792015000300511&lng=en&nrm=iso)>.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 08 Ago. 2017.

BRASIL. Lei Ordinária nº 13467 de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-norma-pl.html>>. Acesso em: 08 Ago. 2017.

BRASIL. Senado Federal. Parecer nº 34, de 2017. Dispõe sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/hpsenado>>. Acesso em: 08 Ago. 2017.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742007000300003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 17 abr. 2017.

CASTELO, Jorge Pinheiro. A norma do direito do trabalho: os fundamentos do direito do trabalho. In: In: CORREIA, Marcus Orione Golçalves (org). **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. (Coleção Pedro Vidal Neto).

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FUNDAÇÃO ULYSSES GUIMARÃES; PMDB. Uma ponte para o futuro. Brasília, 2015.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 21, p. 24-41, Jun. 2009. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1517-45222009000100003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222009000100003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 14 abr. 2017.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, Campinas, n.17-18, p. 139-156, 2002. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-83332002000100006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332002000100006&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 17 abr. 2017.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, Dez. 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742007000300005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300005&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 10 abr. 2017.

KERGOAT, DANIELE. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: EMÍLIO, Marli (org.), TEIXEIRA, Marilane (org.), NOBRE, Miriam (org.), GODINHO, Tatau (org.). **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as políticas públicas**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003. (Coleção Caderno da Coordenadoria Especial da Mulher, 3).

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SENADO FEDERAL. Consulta pública: PLC 38/2017. **Senado Federal**, 2017. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=129049>>. Acesso em: 08 Ago. 2017.

SENADO FEDERAL. Sancionada a reforma trabalhista. **Senado Federal**, 2017. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/13/sancionada-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 08 Ago. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Breves considerações sobre a história do direito do trabalho no Brasil. In: CORREIA, Marcus Orione Golçalves (org). **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. (Coleção Pedro Vidal Neto).

VASAPOLLO, Luciano. O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. (Mundo do trabalho).

VASCONCELOS FILHO, O. A.; VIANA DE ARAÚJO, Bruno M. Negociado versus legislado: o papel dos atores sociais contra a hegemonia do capital financeiro e a (in)sustentabilidade da relação de igualdade no processo negocial coletivo. **Revista do Direito do Trabalho**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 116-135, Jul/Dez, 2016.