

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM
HELDER CÂMARA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

FREDERICO DA COSTA CARVALHO NETO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização
CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto,
Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-083-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I.
Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo
Horizonte, MG).

CDU: 34



XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXIV Congresso do CONPEDI, realizado sob o tema Direito e Política: da Vulnerabilidade à Sustentabilidade, que tem por escopo problematizar a questão da sustentabilidade sob o viés das soluções para as vulnerabilidades pensadas em termos de capacidade de equilíbrio entre condicionantes políticas, econômicas, sociais, ambientais e jurídicas - relacionando, assim, em última instância, a conexão entre vulnerabilidade e sustentabilidade à capacidade do Direito de produzir Justiça e de fazê-lo por meio da Política -, (re)pensando as relações entre Direito e Política, seja nos seus aspectos analítico-conceituais e filosóficos, seja no aspecto das políticas públicas e do funcionamento das instituições político-jurídicas, oferece ao leitor, através dos 29 (vinte e nove) artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I" durante o XXIV Congresso do CONPEDI, a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico das quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho, revelando, assim, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de Justiça social, em termos axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Adélia Procópio Camilo, Alana Borsatto, Alessandro Severino Valler Zenni, Amanda Netto Brum, Ana Maria Viola de Sousa, Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho, Camila Leite Vasconcelos, Carla Cirino Valadão, Carla Cristine Ferreira, Cleber Sanfelici Otero, Cristiano Lourenço Rodrigues, Diogo Basilio Vailatti, Elen Carla Mazzo Trindade, Eliete Doretto Dominiquini, Ellara Valentini Wittckind, Erica Fabiola Brito Tuma, Evandro Trindade do Amaral, Fábio Gabriel Breitenbach, Guilherme Domingos de Luca, Henrique Augusto Figueiredo Fulgêncio, Jane de Sousa Melo, José Soares Filho, Lafayette Pozzoli, Larissa Menine Alfaro, Leandro Cioffi, Leonardo Nascimento Rodrigues, Leonardo Raphael Carvalho de Matos, Lorena Machado Rogedo Bastianetto, Lucas Rodrigues Vieira, Luiz Filipe Santos Lima, Magno Federici Gomes, Manuela Corradi Carneiro Dantas, Mara Darcanchy, Maria Aurea Baroni Cecato, Maria Cristina Alves Delgado de Avila, Nayara

Toscano de Brito Pereira, Paulo Ricardo Vijande Pedrozo, Pedro Dias de Araújo Júnior, Prudêncio Hilário Serra Neto, Rafael Veríssimo Siquero, Rita Daniela Leite da Silva, Rogeria Gladys Sales Guerra, Sergio Torres Teixeira, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Taiane da Cruz Rolim, Tiago Augusto de Resende Melo, Vanessa Rocha Ferreira, Veruska Santana Sousa de Sá e Yann Dieggo Souza Timotheo de Almeida, e a destes coordenadores, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto e Rodrigo Garcia Schwarz, em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de Justiça social.

Nesses artigos, são tratadas, assim, distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, com a abordagem das questões pertinentes à ação sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de flexibilização do Direito do Trabalho, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, portanto, e sobretudo, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos criativos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que, da vulnerabilidade à sustentabilidade, fornece ao leitor uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno e da promoção da Justiça social.

Os Coordenadores,

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Frederico da Costa carvalho Neto

Rodrigo Garcia Schwarz

**A VULNERABILIDADE DO GENERO MULHER NO MERCADO DE TRABALHO
EM FACE DA MUDANÇA OCORRIDA NO INCISO III, DA SÚMULA 244, DO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)**

**THE VULNERABILITY OF FEMALE GENDER IN THE LABOUR MARKET IN
FACE OF A CHANGE IN SUBSECTION III OF PRECEDENT 244, OF THE
SUPERIOR COURT OF LABOR (TST)**

**Ana Maria Viola De Sousa
Maria Cristina Alves Delgado De Avila**

Resumo

O presente trabalho objetiva, a partir de estudo bibliográfico, identificar os efeitos da modificação introduzida pelo inciso III, da Súmula 244 do TST, que garante estabilidade à empregada gestante, mesmo que o contrato de trabalho seja por prazo determinado. Para o desenvolvimento do tema serão abordados os aspectos caracterizadores do contrato por prazo determinado, bem como o instituto da estabilidade e a sua relação com o contrato de emprego. Por fim, serão analisadas as garantias legais expressas no ordenamento jurídico contra a discriminação das relações de emprego e a relação do teor da Súmula do TST e a vulnerabilidade da mulher no mercado de trabalho. Um dos efeitos imediatos é a excessiva oneração do empregador, que com objetivo de redução de custos, optará pela contratação de força de trabalho masculina. Assim, a mudança sumular, mesmo visando uma garantia, parece ter efeito contrário, pois acabando por tornar a mulher mais vulnerável e discriminada no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Súmula 244 tst, Gestante, Vulnerabilidade

Abstract/Resumen/Résumé

This work aims, through a literature study, to identify the effects of modification by subsection III of Precedent 244 of the TST, which ensures stability to a pregnant employee, even if the employment contract is for a fixed term. To the development of the theme, it will be considered aspects such as characterizing the issues in a contract for a fixed term as well as the stability institute and its relation to the employment contract. Finally, the legal guarantees expressed in law against discrimination in employment relationships and the relationship of the content of Precedent TST and the vulnerability of women in the labor market will be analyzed. One of the immediate effects is the excessive burden of the employer, which with the cost-reduction target, will opt for hiring male workforce. Thus, Precedent change, even trying to be a guarantee, seems to have the opposite effect, because eventually it turns women the most vulnerable and discriminated in the labor market.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Precedent 244 tst, Pregnancy, Vulnerability

1 Introdução

Em face da modificação trazida pelo inciso III, da Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que passou a assegurar à trabalhadora grávida a estabilidade provisória até cinco meses após o parto, mesmo que o contrato de trabalho seja por prazo determinado, várias consequências podem ser observadas nessa relação de emprego. Aqui se pretende discutir como essa modificação atua sensivelmente, colocando a mulher numa condição de vulnerabilidade: um mecanismo que foi criado para dar garantias à mulher, passa a ter efeito completamente oposto, pois, em vez de criar uma discriminação positiva, acaba por propiciar uma discriminação negativa, em face do atual momento do mercado de trabalho.

Para análise do tema pretende-se inicialmente discutir como se caracteriza o contrato de trabalho e suas peculiaridades dentro da relação de emprego, demonstrando as características próprias que são regradas dentro do ordenamento jurídico pátrio, sob pena de se descaracterizá-lo.

A partir daí passa-se a uma análise da estabilidade provisória da gestante e suas consequências no contrato de trabalho em vigor, como elemento limitante da vontade unilateral do empregador, dentro do seu direito potestativo, ou seja, de não encerrar o contrato de trabalho da gestante, mesmo que este tenha nascido com a peculiaridade de prazo determinado.

Por último vai-se estabelecer que, embora a modificação prevista no inciso III da Súmula 244 do TST objetive garantir direitos à gestante, criando uma discriminação positiva, na verdade acaba por criar uma discriminação negativa, fazendo com que a mulher, por conta do gênero, seja mais uma vez discriminada no mercado de trabalho, principalmente em um momento de crise econômica, como hoje se vem enfrentando no Brasil.

Não se pretende esgotar o tema, mas sim proceder a uma análise, através de estudo bibliográfico, das consequências nefastas que uma medida benéfica pode gerar, criando maior vulnerabilidade à colocação da mulher no mercado de trabalho, considerando que o empregador, quando opta pela modalidade do prazo determinado, já tem calculado o custo previsto para tal contratação, e não quer ser surpreendido ao final

desse espaço de tempo e ver sua vontade tolhida pela força da lei, em face da garantia legal de estabilidade que será obrigado a aceitar.

2. Contrato de trabalho por prazo determinado e suas peculiaridade na relação de emprego

O contrato de trabalho é oriundo dos contratos de locação e serviços dos romanos. Ele se manifesta a partir do momento em que há o acordo de duas vontades – empregado e empregador – visando produzir efeito jurídico que vai vincular as partes ao cumprimento das regras estabelecidas. Gomes e Gottschak (2007, p. 121) quanto ao contrato de trabalho estabelecem que: “é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção do empregador”.

O contrato, como regra geral, pressupõe a liberdade de contratação e igualdade das partes no plano jurídico, visando dar dignidade a essa relação e principalmente garantias de que o contrato estabelecido será observado pelas partes (MARANHÃO, 1997, p. 239). Como se trata de regra de direito não há unanimidade em relação ao nascimento do contrato. Alguns autores entendem que se aproxima mais de um contrato de adesão, devido à carência de oferta de trabalho e o aumento da mão de obra, em que o empregado, para garantir sua subsistência, curva-se às imposições do empregador. Em razão disso, o contrato de trabalho pode ser considerado um dos maiores exemplos contemporâneos de contrato de adesão, que já nasce viciada, encontrando-se a vontade do trabalhador em pólo extremado de contingenciamento (DELGADO, 2015, p. 543).

Em razão dessa aparente “fragilidade” da vontade do empregado, ocorre a intervenção do Estado para limitar a autonomia da vontade das partes, como observa Sússekind (1997, p. 157), permitindo a formação do contrato ainda que de forma tácita e verbal, como previsto nos artigos 442 e 443, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Há casos, porém, que a lei exige o termo escrito e outras formalidades, quando os contratos forem feitos em condições especiais, por exemplo, os contratos por prazo determinado.

Considerado negócio jurídico-formal, há necessidade da observância dos pressupostos de validade e existência de qualquer contrato, com as adequações próprias

ao ramo jurídico especializado, citando-se (i) capacidade daqueles que contratam, (ii) licitude do objeto do contrato e (iii) livre vontade das partes.

Todos os elementos são importantes e essenciais ao contrato, porém, a pedra angular da relação empregatícia é a vontade das partes – empregado e empregador – peças-chave que dão sustentação ao contrato. A partir da convergência das vontades é que se manifesta o princípio da autonomia da vontade (GOMES e GOTTSCHAK, 2007, p. 117), prerrogativa conferida às partes de livremente contratar, reconhecendo-se o valor especial nos contratos trabalhistas, pelo seu caráter de prestação de natureza alimentar.

Não se deve perder de vista o princípio maior do direito do trabalho, qual seja: a primazia da realidade, onde se evidencia a realidade dos fatos sobre os documentos, exatamente por se tratar de um contrato especial, o qual possui íntima relação com as condições existentes entre o capital e o trabalho. Preenchido os requisitos estabelecidos no art. 3º da CLT, principalmente a habitualidade e a subordinação, configura-se a relação de emprego, produzindo seus efeitos, ainda que documentalente conste de forma divergente. Na relação empregatícia, a análise dos elementos fático-jurídicos prepondera sobre a dos jurídico-formais.

Os contratos por prazo determinado são uma exceção à regra geral. No contexto empregatício a indeterminação da duração contratual é a regra geral. O caráter indeterminado confere concretude aos princípios da continuidade da relação de emprego e da norma mais favorável (maior potencialidade à aquisição de direitos). Nos contratos por prazo determinado as partes já estão cientes das condições de término quando da contratação, e, por isso, constituem exceção à regra, devendo ser celebrado nas situações previstas no art. 443, § 2º, da CLT, assim enumerados: serviços cuja natureza justifique o prazo, atividades transitórias empresariais e contrato de experiência; contrato temporário previsto na Lei 6.019/74; contrato temporário previsto na Lei 9.601/98; contrato de aprendizagem; por obra certa e outros especificamente definidos em lei. Leite (2014, p. 321) afirma que “sempre que na relação de emprego as partes já manifestam, de antemão, que essa relação não vigorará indefinidamente, estar-se-á, a princípio, diante de um contrato por prazo determinado”.

Tratando-se de exceção, necessariamente só pode ser celebrado se houver expressa previsão no ordenamento jurídico, seja por lei ou por negociação coletiva

(NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 920). A característica básica do contrato, em quaisquer das previsões estabelecidas na lei, é a transitoriedade da necessidade dessa mão de obra. São exemplos: o contrato de experiência, cujo prazo é o de experimenta se as partes estão preparadas para cumprirem o que foi estabelecido entre elas, ou ainda o contrato por obra certa, no qual as responsabilidades ficam atreladas à execução de uma determinada obra, encerrando-se o contrato com o fim da condição.

É possível afirmar ainda, que nessa modalidade jurídica de contrato por prazo determinado, além da convergência da vontade das partes, há necessidade de preencher as circunstâncias legais previstas na admissão daquele contrato, sob pena de desqualificá-lo, transformando-o em contrato de prazo indeterminado (MOURA, 2014, p. 136). Assertiva que é reforçada por Saad (2000, p. 155) ao afirmar que: “não basta, portanto, que as partes acordem em celebrar um contrato a prazo; para sua validade é mister a existência de pressuposto legal de natureza transitória do trabalho ou da atividade”.

Por outro lado, há que se ressaltar que o contrato por prazo determinado, ainda que firmado dentro das garantias legais, é considerado, por vários autores, como sendo prejudicial ao empregado, provocando muitas vezes, a falta de comprometimento maior por parte dos empregados, ou maior discriminação entre os empregados que aceitam essa forma de contratação.

Interessante trazer à colação, a abordagem de Cassar (2014, p. 57), quando afirma:

O contrato a termo é considerado prejudicial ao trabalhador, seja por impedir sua inserção na empresa de forma permanente, refletindo no seu não comprometimento total com aquele emprego, seja por discriminá-lo frente aos demais empregados “efetivos”, pois, normalmente o empregador dispensa tratamento distinto aos efetivos e temporários. O empregado contratado por prazo certo não “veste a camisa da empresa” porque sabe que sua permanência naquele emprego é interina. O contrato por prazo determinado trás ao trabalhador insegurança, já que tem ciência da data ou momento da extinção de seu contrato. Com isso, o trabalhador busca todo o tempo nova colocação no mercado. Quanto mais curto o contrato por prazo determinado, mais nefasto ao empregado.

Por ser considerada exceção à regra geral, essa forma de contratação possui características próprias, sua aplicação deve se conformar aos limites estabelecidos na lei, objetivando preservar os direitos, não só dos empregados que não têm outra opção

na obtenção de uma colocação, mas também dos empregadores que se utilizam de mão de obra nessa modalidade em ocasiões específicas.

Na realidade brasileira, pela influência do processo de globalização, cada dia mais tende a aumentar esse tipo de contratação, principalmente se considerar que o processo produtivo pode se apresentar com forte inclinação sazonal: há momentos de alta demanda e outros de estagnação.

Apesar das críticas, o contrato por prazo determinado, continua sendo utilizado por muitos empregados e empregadores. Em momentos de crise econômica, pela qual Brasil vem passando atualmente, atende não só os empregadores na continuidade de sua produção, como também aos empregados como opção para garantir sua sobrevivência digna. Não é demais repetir que o contrato a “termo certo”, embora seja um instituto jurídico apoiado pelo ordenamento jurídico pátrio, com regras e particularidades específicas em sua utilização, também se torna incompatível com a estabilidade, cujo assunto será abordado no próximo capítulo.

3. A Estabilidade e sua repercussão no contrato de emprego

No ordenamento jurídico brasileiro a estabilidade interfere no *jus variandi* do empregador, limitando a possibilidade de encerrar o contrato de trabalho, de forma unilateral, salvo na ocorrência da justa causa. Percebe-se que na verdade não seria apenas unilateral, mas também bilateral, já que, pelas disposições introduzidas pela Constituição Federal de 1988, na estabilidade provisória, como regra geral tem-se a garantia de emprego e não a de salário.

De se observar que além da estabilidade constitucional, também existe a legal e a convencional. Legal é aquela prevista na CLT, nos artigos 492 a 500, enquanto a convencional é aquela oriunda da convenção ou acordos coletivos da categoria trabalhista.

A partir dessas colocações, pode-se classificar a estabilidade em: definitiva e transitória. A primeira tem característica de produzir efeitos por toda a relação contratual; enquanto a segunda produz efeitos somente enquanto perdurar determinada causa que a motivou (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p.1.227). Comumente a

estabilidade definitiva é também chamada de decenal, enquanto a transitória é conhecida como provisória.

Há autores que distinguem a estabilidade da garantia de emprego, onde a garantia é o gênero, do qual se tem como espécie a estabilidade. A garantia de emprego visa algo muito maior, pois abarca não só a restrição do direito potestativo de desligar o empregado, salvo por justa causa, assim como, o desestímulo à dispensa, a instituição de recolocação do trabalhador no mercado de trabalho, a capacitação do empregado a novas atividades e várias outras políticas inclusivas, necessárias à garantia do emprego. Alguns autores afirmam tratar-se verdadeiramente de uma “política socioeconômica” (CASSAR, 2014, p. 1127-1128).

O tema é controvertido na doutrina, porém, o que se sobrepõe é a estabilidade do ponto de vista jurídico, considerando-se a garantia do empregado permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, retirando a autonomia deste último, em relação ao término do contrato. Tal é ressaltado por Leite (2012, p. 449), quando assim conceitua:

Pode-se dizer que estabilidade, para fins justralhistas, consiste no direito que o empregado tem de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, salvo quando existir grave motivo que justifique a sua dispensa que torne incompatível a sua permanência na empresa ou no caso de força maior devidamente comprovada.

É uma garantia para a parte mais fragilizada da relação de emprego, assegurando-lhe a possibilidade de não ser despedido por ato unilateral da vontade do empregador. É uma exceção à regra do princípio da livre vontade das partes. Do ponto de vista jurídico, “não poder desligar o empregado” é considerado como impedimento de desligamento do empregado, salvo por motivos estabelecidos em lei, quando se configura a justa causa. Do ponto de vista social, trata-se de função social da empresa, ou seja, a de gerar empregos e mantê-los o maior tempo possível, visando a paz social e a estabilidade econômica, possibilitando a vida do homem em sociedade (MARTINS, 2015, p. 465-472).

O art. 10, inc. II¹, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) estabelece o rol das estabilidades provisórias consideradas especiais. São condições

¹ADCT, art. 10 – Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: (...) II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

transitórias, finda as quais, encerram-se as garantias criadas, podendo efetivar-se o desligamento do empregado, ainda que seja por conveniência de serviços.

A estabilidade provisória da gestante encontra-se prevista na letra “b”, do artigo 10, II do ADCT, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, garantido, assim, a proteção da empregada não só durante a gravidez, mas inclusive nos primeiros meses do período de amamentação, atendendo os princípios estabelecidos no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e na Constituição Federal, mormente o da dignidade da pessoa humana. Esses princípios já se encontravam na Convenção 103, de 1965, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e que foi referendada pelo Brasil, proibindo a dispensa da empregada gestante não só no período da licença maternidade, mas também se houver o seu prolongamento.

Ressalte-se também que dentre os direitos sociais previstos no art. 6º da Constituição Federal de 1988, o direito ao trabalho tem por objetivo atender e proteger o trabalhador, em suas necessidades básicas, garantindo-lhe o mínimo existencial, além da valorização do trabalho e do emprego.

O art. 6º da Constituição Federal de 1988 prevê também a proteção à maternidade e à infância. Do mesmo modo, o art. 391 da CLT, estabelece que a gravidez não constitui motivo para rescisão do contrato de trabalho, vez que inerente ao gênero feminino. Tolher a gravidez seria o mesmo que impedir o nascimento do ser humano, o que é totalmente coibido em quaisquer relações: jurídica, moral, religiosa ou social, pois, o direito à vida é o fundamento que se sobrepõe a qualquer outro direito.

Há afirmativas de que a estabilidade provisória da gestante seria uma discriminação positiva, já que a mulher em estado de gravidez teria maiores dificuldades de obter novo emprego, vulnerando-a, sendo então duplamente discriminada: por ser mulher e por estar grávida (MARTINS, 2014, p. 481). Assim, em setembro de 2012, foi editada a modificação do inciso III, da Súmula 244, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), elaticendo a estabilidade da gestante, mesmo em contratos por prazo determinado.

Súmula nº 244 do TST

-
- a) Do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
 - b) Da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

(...)

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, *mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado*. (grifos nossos).

Dessa forma, confirmado o estado gravídico da empregada, terá ela o direito à estabilidade, ainda que o contrato seja por prazo determinado. Há aqui um dissenso entre os dois institutos – estabilidade e contrato por prazo determinado – diametralmente opostos. De um lado, o contrato por prazo certo já se inicia estabelecendo previamente o seu encerramento; de outro lado, a vontade do empregador é substituída pela estabilidade, não se encerrando o contrato na data prevista.

No presente trabalho não se pretende discutir questões que envolvem a relação jurídica, mas especificamente o efeito de vulnerabilidade que essa mudança representa no cenário do mercado de trabalho do gênero feminino. Justifica-se: no mercado competitivo da atualidade, os empregadores têm necessidade de redução de custos, além de utilizar-se de contratos por prazo determinado para atender sazonalmente a demanda. A preferência pela contratação de mão de obra masculina, em detrimento à feminina, poderia ser uma saída, já que não teria o risco de prolongar o contrato, o que por certo acaba por causar uma vulnerabilidade de gênero à mulher, sendo que a questão da vulnerabilidade feminina será discutida no próximo capítulo.

4. Vulnerabilidade da mulher no mercado de trabalho em face da modificação da súmula 244 do TST

Em termos genéricos, vulnerabilidade é a qualidade de vulnerável; e vulnerável significa suscetível de sofrer dano, ser atacado ou ferido. Porém, a noção de vulnerabilidade é muito mais ampla. Busso (2001, p. 8) afirma que a vulnerabilidade tem sido estudada vinculando-a a diversos enfoques: econômicos, ambientais, desastres naturais, condições individuais e sociais, cujos trabalhos podem versar sobre

vulnerabilidade social, psicossocial, jurídica, política, cultural, demográfica, entre outras. Nesse sentido este autor descreve como características principais a fragilidade e a impotência, que se traduz como “debilidade interna” e “insegurança”. Nos ensinamentos de Adamo (2012, p. 5) vulnerabilidade é a redução ou eliminação da habilidade de uma pessoa para responder a ameaças externas ou pressões sobre sua vida ou bem-estar, sofrendo com isso, perdas ou danos. Para Cardona (2003, p.1) a vulnerabilidade pode ser entendida como a reduzida capacidade para adaptar-se a determinadas circunstâncias por exposição a um perigo latente ou fator de risco. E complementa este autor que a vulnerabilidade por ser entendida como “predisposição ou suscetibilidade física, econômica, política ou social que tem um indivíduo ou uma comunidade de ser afetada ou sofrer danos” (2003, p. 2).

Do ponto de vista dos Direitos Humanos, a vulnerabilidade recai sobre grupos sociais: povos indígenas, mulheres e crianças (BARRAGÁN-CISNEROS, 2012, p. 7). Acrescente-se ainda, os pobres, os imigrantes, os idosos, as pessoas com deficiência, os homossexuais, entre outros.

Todas essas noções confirmam que a vulnerabilidade afeta a todos os seres humanos. Em maior ou menor grau são todos vulneráveis, seja pela condição socioeconômica, pelo país de nascimento, por origem étnica, por gênero, por incapacidade, por enfermidades, por fatores políticos ou por uma infinidade de motivos que implicam riscos e insegurança.

No presente trabalho interessa preponderantemente a vulnerabilidade de gênero no âmbito trabalhista, que submete a mulher a maiores níveis de risco pela sua situação de desvantagem.

Não é novidade para ninguém que em toda história da humanidade, as mulheres conviveram e ainda convivem em situação de desvantagem econômica, política, social e cultural em relação ao homem, suscitando, muitas vezes, a discriminação e o tratamento inferiorizado. Também não é novidade a restrição e a exclusão das mulheres no âmbito do trabalho, principalmente: no processo de divisão sexual, em que sua força de trabalho é social e culturalmente desvalorizada; no aspecto financeiro, em que recebe menores salários e baixa qualificação profissional; no setor de serviços, em que há predominância do trabalho manual e repetitivo; e na intensidade do trabalho, em que as mulheres acumulam, além da atividade profissional, também as domésticas e familiares.

Sem dúvida, muito se fez pela defesa da igualdade de gênero, seja com a elaboração de instrumentos internacionais, seja pela adoção de legislação reforçando os direitos de liberdade e as condições de cidadania, porém, ainda são conhecidas práticas contrastantes com esse posicionamento. Barragán-Cisneros (2012, p. 9) afirma que do conjunto de mulheres trabalhadoras, uma grande maioria é assalariada, apenas pela retribuição econômica e não por entender que o trabalho remunerado contribua para sua dignificação e seu desenvolvimento humano. Principalmente no Brasil em que muitas mulheres são consideradas chefes de família, sendo únicas responsáveis pelas despesas da unidade familiar.

O sistema jurídico positivado no Brasil é bastante profícuo na proteção à mulher, à gravidez e à maternidade, embora nem sempre tenha sido assim. Até a promulgação da Constituição de 1988, o Direito do Trabalho estabelecia o direito às mulheres, mas de caráter protecionista, por exemplo, a proibição do trabalho noturno ou a ativação em horas extras. Após a Constituição Federal de 1988, estabeleceram-se novas regras jurídicas: proibição da discriminação em razão de sexo², igualdade de direitos e obrigações³, exercício igualitário na sociedade conjugal⁴; proteção ao trabalho da mulher mediante incentivos fiscais⁵; proteção à gestante e à maternidade⁶.

O princípio da isonomia inspirou várias alterações nos âmbitos trabalhista e previdenciário. Na CLT, dos art. 391 a 401, os dispositivos referem-se às normas de proteção à maternidade. Na visão de Brito *et al.* (2013, p. 5) o direito do trabalho buscou conciliar o trabalho e a família, de tal modo, as normas que versam sobre maternidade, levam em consideração tanto a saúde da mãe, quanto a da criança,

² Constituição Federal, art. 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem raça, sexo cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

³ Constituição Federal, art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos desta Constituição.

⁴ Constituição Federal, art. 226 – A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado. (...) § 5º - Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

⁵ Constituição Federal, art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

⁶ Constituição Federal, art. 201 – A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá nos termos da lei, a: (...) II – proteção à maternidade, especialmente à gestante.

confirmando que a maternidade, como “renovação das gerações, possui função social relevante”.

Há duas hipóteses de tratamento diferenciado entre homem e mulher, mas que não representam violação ao princípio da isonomia (OLIVEIRA e BELOTTI, 2012, p. 150) a exclusão das mulheres e eclesiásticos do serviço militar obrigatório em tempo de paz⁷ e o tempo de contribuição previdenciária para aposentadoria menor para as mulheres do que para homens⁸. São situações que visam equiparar as desigualdades e proteger minorias, conhecidas como discriminações positivas. Também chamadas ações afirmativas, são ações que visam corrigir as desigualdades de fato, promovendo a igualdade real em favor dos titulares de direito que se encontram em situação desfavorável em relação aos demais.

Discriminações ou ações positivas são intervenções positivas propondo igualdade de oportunidades; não significam apenas proteção, mas, principalmente promoção dos direitos. Barros (2013, p. 895), utilizando-se dos ensinamentos de Ferreira Filho enumera algumas regras para a proposição dessas medidas, evitando o vício da inconstitucionalidade:

- a) A identificação do grupo e seu âmbito deverá ser conceituado de forma precisa e não com base em critérios político-eleitorais;
- b) A medida deverá ser proporcional à desigualdade a ser reparada, do contrário serão gerados novos privilégios (regra da proporcionalidade);
- c) As normas de avantajamento devem ser adequadas à correção da desigualdade (razoabilidade);
- d) As medidas deverão ser temporárias; e
- e) As medidas não poderão acarretar onerosidade excessiva para a sociedade, do contrário violarão os critérios da adequação e proporcionalidade do tratamento diferenciado

Os recentes processos de reestruturação produtiva e da globalização da economia vêm provocando transformações radicais no mundo do trabalho. Alguns estudos demonstram que a participação feminina nesse mercado de trabalho se dá na forma de “inserção excluída”, ou seja, em funções menos qualificadas e com menores oportunidades de mobilidade ocupacional (NEVES, 2013, p. 415). Carvalho (2011, p.

⁷ Constituição Federal, art. 143 – O serviço militar é obrigatório nos termos da lei. (...) § 2º - as mulheres e os eclesiásticos ficam isentos do serviço militar obrigatório em tempo de paz, sujeitos, porém a outros encargos que a lei lhes atribuir.

⁸ Constituição Federal, art. 40 (...) III – (...) a) sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem e cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher.

399) analisa que o agravamento da crise econômica e a aceleração do processo inflacionário, contribuíram para uma desaceleração da produção e desestruturação do mercado de trabalho, com fragilização e redução da importância do trabalhador, com crescimento do desemprego e queda das remunerações.

Para Neves (2013, p. 415) está ocorrendo um verdadeiro “processo de desintegração” vertical das empresas: na lógica da redução de custos, as empresas, em nome da flexibilização, tendem a estabelecer relações de subcontratações, o que tem como consequência a precarização do trabalho, afetando, significativamente as mulheres. A transferência de parte do processo produtivo para empresas terceirizadas implicou não só a desregulamentação da legislação trabalhista, como permitiu também maior liberdade para as empresas na contratação de mão de obra. Isso acentuou os traços mais negativos como a instabilidade e a vulnerabilidade ocupacional, elevando a proporção de trabalhadores desprotegidos e o volume de postos de baixa qualidade (CARVALHO, 2011, p. 399)

Rubery e Raffecty (2013, p. 415) esclarecem que ao longo dos 15 anos a União Europeia preocupou-se com a promoção da igualdade de gêneros. Porém, a crise financeira e política de austeridade têm impacto no ciclo econômico recessivo atual, o que contribui para colocar o trabalho da mulher numa posição de vulnerabilidade. Nessas ocasiões, refletem os autores, as mulheres sempre serão consideradas como “reserva de mão de obra”. Acrescentam ainda que em tempos de recessão, há uma tendência à redução dos postos de trabalho, e, as mulheres que substituíram os homens por menores salários, agora também estão desempregadas, aumentando ainda mais a precariedade das mulheres trabalhadoras (p. 417). Situação que também se reconhece no Brasil.

A precarização da mulher pode ser vista sob três perspectivas: mulher como ser feminino, mulher como trabalhadora e mulher como mãe.

Pelo fato de ser mulher, justifica Nascimento (2011, p. 909), há de ser reconhecida sua constituição física mais frágil que a do homem, o que exige do direito uma intervenção do Estado para sua defesa; também analisa o autor que a sociedade brasileira sempre defendeu a família, portanto, nada mais justo que a maternidade e atividades correlatas sejam conciliadas com atividades profissionais. É comum encontrar mulheres com dupla e até tripla jornada de trabalho.

O trabalho feminino é considerado essencial para a organização social contemporânea, além de conferir dignidade à mulher e possibilitar seu próprio sustento. Vítima de discriminação e preconceito a mulher trabalhadora ainda hoje necessita da defesa do Estado para o exercício da igualdade. Muitas práticas nocivas são conhecidas principalmente tendo como causa o fato de a mulher contrair matrimônio e ter filhos, com o que, a empresa, se vê afetada pelas longas ausências que a lei lhe concede. Ao direito de proteção contra a discriminação e da defesa da igualdade de salário e oportunidades de emprego, foi acrescido também à trabalhadora, a garantia de que o fato de contrair matrimônio ou encontrar-se em estado de gravidez, não constituiria justo motivo para rescisão contratual.

Sobre a garantia do emprego à mulher gestante havia, desde o ano de 2005, a Súmula 244 do TST, cujo entendimento se amoldava aos ditames do estabelecidos no ADCT, impossibilitando o seu reconhecimento nos contratos de experiência, sob o argumento do término do prazo e não dispensa arbitrária. Nesse sentido, entendia-se que a proteção constitucional se dirigia à dispensa arbitrária ou sem justa causa e não à maternidade (LIMA, 2013, p. 27)

Porém, o Supremo Tribunal Federal, deu outra interpretação ao art. 10, II, “b” do ADCT, garantindo à empregada gestante, a estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico de trabalho e ser o contrato a título precário ou não. O argumento do STF é de que a Constituição Federal busca dar efetiva proteção à maternidade e à infância, como dispõe o art. 6º *caput*, art. 7º, XVIII da Constituição Federal e art. 10, II, “b” do ADCT, aplicando-se os princípios do respeito à dignidade da pessoa humana e do direito à vida. Considerando-se também que ao prever a garantia do emprego no ADCT, se o constituinte não fez qualquer ressalva ao vínculo trabalhista, não poderia o Tribunal fazê-la (MENEZES, p. 8).

Em consonância com o entendimento do Superior Tribunal Federal (STF), o TST alterou a redação do item III da Súmula 244, dispondo que a estabilidade provisória da gestante seria também aplicável mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

O tema ainda gera muita polêmica entre os doutrinadores: alguns pró-garantia de emprego argumentando que a nova postura constitui avanço significativo na proteção do trabalho feminino e do nascituro (FRANCO FILHO, 2013, p. 41); Delgado (2015, p.

626-627) entende que a garantia de emprego resulta da força constitucional que ultrapassa o âmbito de interesse estrito da empregada incidindo também na saúde e assistência social em face de sua gestão e da criança, havendo assim, interesse público em relação à tutela da mãe trabalhadora; outros (a maioria) entendem que o ADCT proíbe apenas a dispensa arbitrária ou sem justa causa, já que nos contratos por prazo certo não há dispensa arbitrária, mas simples cumprimento do prazo (MARTINS, 2013, p. 468); Barros (2013, p. 792) entende que a garantia de emprego não poderia ser levada ao extremo de assegurar ao empregado uma prorrogação do contrato a termo, sobrepondo-se ao limite do contrato estabelecido de boa-fé, sustentando ainda que a única hipótese de o contrato por prazo determinado comportar estabilidade provisória é aquela prevista na Lei 9601/98⁹; outra situação seria quando o contrato por prazo determinado tiver a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, conforme dispõe o art. 481 da CLT, passando o contrato a reger-se pelas normas do contrato indeterminado (p. 793).

Tem-se, por um lado, louvável posição do STF e do TST em uma visão jurídica sustentada pelos preceitos constitucionais, reconhecerem o cuidado especial que a mulher gestante requer, assegurando tranquilidade à trabalhadora num momento especial de sua vida. Porém, de outro lado, na vida prática, o efeito pode ser o contrário.

Há um grande receio de que esse posicionamento vulnere ainda mais a mulher na busca por uma colocação no mercado de trabalho. Como analisa Barragán-Cineros (2012, p. 13), quando o empregador quer ficar livre da empregada gestante, paga-se corretamente a indenização, mas não se preocupa em questionar se essa pessoa teria possibilidades de obter nova colocação, pelo menos durante a gestação.

Todo empregador já sabe que ao contratar mulher trabalhadora grávida, enfrentará situações delicadas que podem afetar o desenvolvimento de atividades e da produtividade: muitas vezes a gestante necessita de constantes acompanhamentos médicos; ou de repouso; em determinadas situações pode até trocar de função na empresa; a concessão de licença-maternidade de cento e vinte dias, que pode ser dilatada por mais sessenta. Soma-se agora, a estabilidade provisória, mesmo em caso de

⁹ A Lei 9601, de 21 de janeiro de 1998, permite que as convenções e acordo coletivos instituem contratos de trabalho por prazo determinado, independentemente das exigências contidas no § 2º do art. 443 da CLT, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou pelo estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados. E neste caso, o art. 4º assegura “durante a vigência do contrato por prazo determinado, a estabilidade provisória da gestante.

contrato por prazo determinado. Todos esses motivos podem fazer com que o empregador opte pela contratação de mão de obra masculina. E mais uma vez, a mulher se verá em situação precária, pois em vez de se beneficiar da modificação da mesma, na verdade, essa virá com um sentido prático negativo, lhe tornando vulnerável.

Na análise de Rubery e Raffecty (2013, p. 426) em situação de crise, onde a recessão afeta o setor econômico e os negócios trazem como consequência o aumento do índice de desemprego, sendo o das mulheres maior do que o dos homens. Na visão de Nascimento (2014, p. 50) a reorganização do sistema de produção exige um perfil de trabalhador mais qualificado, participativo, multifuncional e polivalente, objetivando a qualidade total. Nesse mundo empresarial a característica é a organização da força de trabalho centrado no individual, com menor contingenciamento da força de trabalho, maiores índices de produtividade e a introdução da informática no processo produtivo. Diz essa autora: é uma estrutura, com um mínimo de trabalhadores, ampliando-os, quando necessário, recorrendo às horas extras, contratação de trabalhadores temporários ou subcontratações. Desse modo, a autora explica que a estrutura é horizontalizada, transferindo-se a terceiros aquilo que não é central no processo produtivo (p. 51).

Essa forma contemporânea de produção expande o setor terceirizado. O trabalho estável cede lugar às formas precarizadas configuradas na expansão do trabalho parcial, temporário, terceirizado e informal, facilitando a exploração da força de trabalho, principalmente das mulheres. Kon (2013, p. 42) acrescenta que os trabalhos em tempo parciais e temporários são particularmente adaptados a um grande número de mulheres.

Conquanto merecedora de alto mérito a nova posição do TST na defesa da mulher trabalhadora gestante também é certo que pode gerar uma série de problemas à trabalhadora, pois, corre-se o risco de se constituir num limitador ao acesso laborativo, transformando-se num fator de desestímulo às novas contratações.

Outro efeito possível é o incentivo que se dá à mulher obreira de engravidarem, propositadamente, a fim de obter o benefício e elasticar a duração do seu contrato de trabalho, desvirtuando as características do contrato, afrontando a boa-fé contratual, assim como, a própria segurança jurídica que era garantida às partes pelas particularidades que são atreladas à contratação por prazo determinado.

Emprestando as proposições de Kon (2013, p. 51) seriam necessárias políticas públicas específicas destinadas a melhorar as condições de absorção da mulher, tais como:

- ações para modificar o comportamento do empregador em relação à contratação;
- ações voltadas mais a trabalhadores do que a empregadores com ênfase no treinamento e novos programas educacionais;
- programas que fortaleçam o cuidado das crianças de forma a permitir a opção da mulher na entrada ou não no mercado de trabalho; e
- programas e ações que visem especificamente à integração entre os gêneros inclusive no equilíbrio salarial com o valor dos trabalhos executados.

É claro que a proposição de políticas públicas de maior acesso das mulheres ao trabalho não supre o possível risco de perder novos postos de emprego, porém poderão garantir a competição mais equitativa entre homens e mulheres, de forma a garantir que não se crie condições de vulnerabilidades reais a tal gênero que por si só, já sofre discriminações naturais.

5. Conclusões

Na prática, uma primeira consequência negativa se refere, mais uma vez, à discriminação da mulher no mercado de trabalho. Isso se deve ao fato de que, em se tratando de contrato por prazo determinado, é menos dispendioso ao empregador contratar um homem, não se submetendo à estabilidade, do que contratar uma mulher e assumir o risco de ter que mantê-la mesmo após o termo final do contrato, caso se torne gestante.

A crise do atual momento econômico empresarial brasileiro pode provocar uma postura mais austera do empregador, culminando com a redução de postos de trabalho, até mesmo aqueles considerados de curta duração ou sazonal. Tendo como consequência a dificuldade de recolocação dos trabalhadores em geral. O trabalho

feminino se tornará ainda mais vulnerável ocasionando maior discriminação na relação de emprego.

O novo entendimento do TST possibilita oneração excessiva ao empregador que deseja, em boa-fé, a contratação de mulheres, mas freia sua opção, já que quando, opta por essa modalidade especial de contratação ele tem um orçamento predeterminado, no sentido de ao fim do prazo orçado/estabelecido, o contrato se encerraria, e ele teria possibilidade de continuar a administrar sua atividade normalmente, sem maiores impactos. Porém, da forma que hoje se encontra a posição sumular o empregador ficará limitado à vontade da empregada, que até necessitando do trabalho e conjugando a necessidade e/ou interesse em ser mãe, aproveita-se de tal oportunidade que lhe é garantida pela lei.

Toda análise frente ao assunto é interessante, pois, diretamente relacionado a situações diárias no âmbito das relações de emprego, porém, é necessário observar que a disposição sumular é recente, e, portanto, passível de críticas ou apoios, e que só o tempo mostrará se é de acerto ou desacerto em relação às trabalhadoras, ou seja, se a mesma realmente servirá como instrumento de vulnerabilidade ou não ao gênero mulher no que se relaciona ao mercado de trabalho.

Referências

ADAMO, Susana B. **Vulnerabilidad social**. Taller Nacional sobre desastre, gestión de riesgo y vulnerabilidad: fortalecimiento de la integración de las ciencias naturales y sociales con los gestores de riesgo, Buenos Aires, julho, 2012. Disponível em www.moodle.mininterior.gov.ar Acesso em 29 julho de 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**, 9ª ed., São Paulo: LTr, 2013.

BARRAGÁN-CISNEROS, Velia Patricia. Maternidad como causa de victimización de la mujer en los espacios laborales. **Documento de Trabajo**, Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca, p. 3-20, Espanha, 2012. Disponível em www.uclm.es Acesso em 29 julho 2015.

BRITO, E.E. Melo et al. A estabilidade da gravidez ocorrida durante o aviso prévio: uma nova realidade com a lei 12.812/2013. Revista UNIFACS, n. 159, 2013. Disponível em www.revistas.unifacs.br Acesso em 29 julho 2015.

BUSSO, Gustavo. **Vulnerabilidad social: naciones e implicâncias de políticas para latinoamerica a inicios del siglo XXI**. Seminario Internacional “Las diferentes

expresiones de lavulnerabiidad social em America Latina y el Caribe”, Santiago do Chile, junio 2001. ComisionEconomica para America Latina y el Caribe – CEPAL, Centro Latinoamericano y caribenho de demografia – CELADE. Disponível em www.cepal.org/publicaciones Acesso em 29 julho 2015.

CARDOMA, Omar Dario. **La necesidad de repensar de manera holística los conceptos de vulnerabilidade y riesgo** – Uma critica y una revisión necessária para la gestión. Centro Regional de Información sobre desastres para américa latina y el Caribe, Bogota, Colombia, 2003. Disponível em www.desenredando.org/public Acesso em 29 julho 2015.

CARVALHO, Inaiá Marcia Moreira. Mercado de trabalho e vulnerabilidade em regiões metropolitanas brasileiras. **Caderno CRH**, v. 24, n. 62, p. 397-412, Salvador, maio-agosto/2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**, 10ª ed., Niterói: Ímpetus, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 10ª ed., São Paulo: LTr, 2011.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Garantia de emprego da gestante: o item III da Súmula 244 do TST, **Fascículo Semanal – COAD**, Doutrina, p. 39-43, 2013. Disponível em www.coad.com.br Acesso 29 julho 2015.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK. **Curso de Direito do trabalho**. 18ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2007.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**, 7ª ed., São Paulo: Atlas, 2013.

KON, Anita. Mercado de trabalho, assimetrias de gênero e políticas públicas – considerações teóricas. **RP3 - Revista de Pesquisa em Políticas Públicas**, n. 2, dezembro 2013. Disponível em www.periodicos.unb.br Acesso em 29 julho 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**, 5ª ed., São Paulo: Saraiva, 2014.

LIMA, Aline Rafaela Ramos. **A estabilidade provisória da gestante nos contratos por prazo determinado**. Trabalho de Conclusão de Curso, Faculdade de Direito, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**, 31ª ed., São Paulo: Atlas, 2015.

MENEZES, T.S. A estabilidade provisória da gestante nos contratos trabalhistas por prazo determinado à luz da nova redação da Súmula 244, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), **Alumni – A revista jurídica do caco**, v. 1, n. 2, 2014. Disponível em www.revistaalumni.com.br Acesso em 29 julho 2015.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**, São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. **Revista Temporalis**, ano 14, n. 28, p. 39-56, Brasília, julho/dezembro 2014. Disponível em www.dialnet.unirioja.es Acesso em 29 julho 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**, 29ª ed., São Paulo: Saraiva, 2014.

NEVES, Magda de Almeida. Anotações sobre trabalho e gênero. **Caderno de Pesquisa**, v. 43, n. 149, p. 404-421, maio-agosto/2013. Disponível em www.scielo.br Acesso em 29 julho 2015.

OLIVEIRA, Ana Paula Batista Guimarães; e BERTOTTI, Daniela. O princípio da isonomia e a diferença salarial entre gêneros. **Augusto Guzzo Revista Acadêmica**, n. 11, p. 147-165, 2013. Disponível em www.fics.edu.br Acesso 29 julho 2015.

RUBERY, Jill. RAFFECTY, Anthony. Women and recession revisited, **Work, Employment and Society**, v. 27, n. 3, p. 414-432, 2013. Disponível em www.wes.sagepub.com Acesso em 31 julho 2015.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Curso de direito do trabalho**, São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**, vol. 1, 17ª ed., São Paulo: LTr, 1997.