

Trabalhadoras sob ataque: os impactos da “reforma trabalhista” na vida das mulheres brasileiras

Simone Juliquerle dos Reis Fernandes, Pedro Rodrigo Campelo Lima

¹ Graduada em História pela Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES), Mestranda em Educação e Acadêmica de Direito na Universidade Federal de Lavras, Minas Gerais, Brasil, E-mail: simonereisdireito@gmail.com; ² Acadêmico de Direito na Universidade Federal de Lavras, Minas Gerais, Brasil, E-mail: pedro.lima_ap@hotmail.com

Resumo: O presente trabalho se propõe a analisar os impactos da “reforma trabalhista” aprovada pelo Congresso Nacional Brasileiro na vida das trabalhadoras brasileiras. O enfoque na questão de gênero mostra-se necessário em virtude das diferenças existentes na realidade social e política entre homens e mulheres, pois estas, além de receberem salários menores que seus colegas de trabalho, no exercício da mesma função, ainda têm que arcar com a assim chamada “dupla e/ou tripla jornada” no âmbito familiar. Desta forma, a despeito de a reforma não fazer distinção explícita entre gêneros, o estudo apontará como as mudanças propostas serão sentidas de maneira mais profunda pelas mulheres e como as condições laborais onde estas estão inseridas experimentarão singular precarização tendo em vista os direitos que outrora foram adquiridos através das lutas sociais. Por considerações finais propõe-se a reflexão sobre o papel da mulher nas relações de trabalho, seus desafios e retirada de direitos que tal “reforma” apresenta em sua proposição, além de significar um retrocesso no âmbito do direito e do desenvolvimento social e humano no tocante às políticas de igualdade e equidade.

Palavras-chave: Trabalho, Direito, Mulheres, Equidade, Desenvolvimento social.

Women workers under attack: The impacts of "labour reform" on the lives of Brazilian women

Abstract: This paper proposes to analyze the impacts of the labor reform approved by the Brazilian National Congress on the life of Brazilian workers. The focus on gender question is necessary because of the differences in the social and political reality between men and women, who, in addition to receiving lower wages than their co-workers, are still the so-called "double and/or triple journey" within the family. Thus, despite the fact that the reform does not explicitly distinguish between genders, the study will point out how the proposed changes will be felt more deeply by women and how the working conditions where they are inserted will experience a singular precariousness in view of the rights that were once acquired through social struggles. For final considerations, it is proposed to reflect on the role of women in the labor relations, their challenges and withdrawal of rights that this "reform" presents in its proposal, besides signifying a regression in the scope of social and human law and development in the policies on equality and equity.

Keywords: Work, law, women, equity, social development.

1. Introdução

A década de 1970 pode ser entendida como o início do período de desmonte da legislação protetiva à classe trabalhadora brasileira (Machado, 2016). A aprovação da Lei n. 6.019/74, que instituiu o trabalho temporário no país, foi a primeira de uma série de investidas do setor empresarial nacional contra os direitos conquistados por brasileiras e brasileiros no âmbito trabalhista. Assim, desde a ditadura militar (1964-1985), a classe trabalhadora brasileira vem assistindo à aprovação de diversas leis que buscam fragilizar a sua condição diante do poder patronal e precarizar ainda mais suas condições laborais.

A recessão econômica da década de 1990 intensificou esse processo, pois o Governo Federal passou a adotar medidas neoliberais como forma de recuperar a economia nacional da situação de crise que se encontrava (Dallegrave Neto, 2001). O então presidente Fernando Henrique Cardoso, guiado pelo neoliberalismo, fracassou na tentativa de reaquecer a economia, gerando alta nos índices de desemprego e forte reação da sociedade, que enxergava na política liberalizante o desmonte dos direitos sociais conquistados.

Apesar da ausência de resultados práticos positivos, o ideal neoliberal popularizou-se nas academias brasileiras, principalmente na área do Direito do Trabalho, e diversos juristas passaram a defender a “modernização” da legislação trabalhista e a flexibilização das relações laborais como formas de fazer o país voltar a crescer economicamente e chegar no mesmo patamar de produtividade dos países centrais do sistema capitalista.

Sobre a adoção de medidas neoliberais pelo Governo brasileiro nesse período, Paulani (2005) assevera que os países desenvolvidos, capitaneados pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), já pressionavam os países “emergentes” desde o final da década de 1980 para que desregulassem seus mercados de capitais, internacionalizassem a emissão de papéis públicos e realizassem reformas no sentido de diminuir os investimentos do Estado na área social (Paulani, 2005). No mesmo sentido, Machado (2016) lembra que a desregulação das relações de trabalho e a proliferação do desassalariamento foram algumas das providências tomadas pelo Estado brasileiro durante os anos 1990.

Somente na primeira década do século XXI o país experimentaria um crescimento vertiginoso em razão da valorização das commodities exportadas ao mercado internacional e das políticas sociais de distribuição de renda e reajuste do salário mínimo implementadas pelo Governo Federal (Santos, 2017). Este crescimento repercutiu no mercado de trabalho, que experimentou queda nos índices de desemprego e chegou ao estágio de pleno emprego em novembro de 2013, quando registrou 4,6% de desocupação (IBGE, 2015; Rodrigues, 2013).

A crise do sistema financeiro internacional gerada nos Estados Unidos da América no ano de 2008, porém, colocaria fim ao período favorável à economia brasileira. Da mesma forma que foram responsáveis pela ascensão econômica da nação, as commodities, com destaque para o petróleo, ao sofrerem desvalorização internacional, levaram ao aumento da inflação interna, à estagnação industrial e ao fechamento de postos de trabalho.

Nesse contexto, o discurso neoliberal encontrou espaço para voltar ao centro do debate com suas propostas de Estado mínimo. No dia 22 de dezembro de 2016, o Ministro do Trabalho apresentou o Projeto de Lei n. 6.787 que propõe a assim chamada “reforma trabalhista” na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterando mais de cem dispositivos da referida lei. Construída sem a participação da sociedade, a medida foi

celebrada pelo presidente Michel Temer como um “belíssimo presente de natal” que fomentaria a paz social entre trabalhadores e patrões.

A expectativa do Governo Federal com a aprovação do projeto é de que sejam gerados cinco milhões de empregos formais a partir da flexibilização de normas trabalhistas concernentes à contratação e remuneração dos empregados. As entidades sindicais, por sua vez, reagiram negativamente à “reforma” por entenderem que esta não trouxe melhorias efetivas às condições de trabalho no país e que cumpria o papel de desregulação das leis do trabalho. Em sentido oposto, as representações patronais endossaram o projeto, uma vez que há tempos rogavam por alterações nas leis trabalhistas.

No dia 27 de abril de 2017, a Câmara dos Deputados aprovou a proposta enviada pelo Governo Federal por 296 votos a 177. O texto seguiu para apreciação do Senado Federal, que também o aprovou. A sanção presidencial ocorreu no dia 13 de julho, transformando o Projeto de Lei em Lei n. 13.467/17. Ao longo do trâmite legislativo, a “reforma trabalhista” foi alvo de diversos protestos e reações negativas por parte da sociedade civil organizada que a entendia como forma de precarização socioeconômica das condições de trabalho. A partir do dia 11 de novembro de 2017, passaram a vigorar as novas regras trabalhistas.

Dessa forma, apesar de a “reforma” representar um retrocesso em relação aos direitos conquistados por toda a classe trabalhadora brasileira, a escolha das trabalhadoras como objeto de pesquisa não foi aleatória e deu-se pelas seguintes razões: (1) a desigualdade ainda existente no mercado de trabalho brasileiro entre homens e mulheres que ocupam a mesma função, (2) o fato de muitas mulheres terem que arcar, além da jornada regular de trabalho, com a dupla e/ou tripla jornada no âmbito familiar, (3) as mulheres ocuparem cargos hierarquicamente mais baixos e assim estarem mais sujeitas à precarização promovida pela “reforma”. Todos esses aspectos serão analisados de forma mais detalhada ao longo do presente estudo.

2. Metodologia

A metodologia escolhida para o desenvolvimento da investigação foi o levantamento bibliográfico em artigos científicos, monografias, teses e livros com fim de se descobrir o que já havia sido publicado sobre a “reforma trabalhista” brasileira e as questões daí decorrentes. Também foi realizada uma análise da Lei n. 13.467/2017 com objetivo de identificar as mudanças trazidas pela reforma às relações laborais brasileiras.

Em um primeiro momento, visando compreender os antecedentes históricos da “reforma trabalhista” brasileira, foi realizada a leitura das obras “Modernidade e discurso econômico” de Leda Paulani, “A ideologia do contrato de trabalho” de Gustavo Machado e “Mulheres em luta: a outra metade da história do Direito do Trabalho”, organizado por Jorge Luiz Souto Maior e Regina Stela Corrêa Vieira. A partir desses textos foi possível entender conceitos como: flexibilização, desregulação e precarização no contexto do Direito do Trabalho.

Após esta etapa, procedeu-se à leitura do Projeto de Lei n. 6.787, que estabelecia alterações em mais de cem dispositivos da Consolidação das Lei do Trabalho (CLT), e da Lei n. 13.467, texto final aprovado pelo Poder Legislativo brasileiro que instituiu a assim chamada “reforma trabalhista” no país. O material “Resumão jurídico: reforma trabalhista”, de autoria de Dânia Fiorin Longhi, foi utilizado para se identificar e estudar as principais

mudanças empreendidas pela lei no texto da CLT. Também foram usados os trabalhos de Tânia Franco, Graça Druck e Edith Seligmann-Silva, dentre outros nomes.

Para a construção do arcabouço teórico referente à história das mulheres no mercado de trabalho e as suas lutas por igualdade e reconhecimento, foram utilizadas as obras de Simone de Beauvoir e Heleieth Saffioti, além dos estudos realizados pela Comissão Econômica para América Latina e o Caribe (Cepal). Complementou-se o levantamento bibliográfico com pesquisas nos sites SciELO, Scopus e Cervantes Virtual por obras com as palavras-chave “mulheres no mercado de trabalho brasileiro” e “direito do trabalho e mulheres”.

Faz-se necessário registrar também a importância do 3º Encontro da Rede Nacional de Grupos de Pesquisas e Extensões em Direito do Trabalho e da Seguridade Social (RENAPEDTS) para o desenvolvimento da pesquisa. Durante este evento, sediado na Universidade de São Paulo (USP) nos dias 28 e 29 de setembro de 2017, a co-autora do presente trabalho realizou curso de atualização sobre a reforma trabalhista e teve acesso a obras relacionadas ao tema.

3. Desigualdade de gênero reafirmada pela lógica do capital

Ao nos reportarmos ao processo histórico sobre o qual foram edificados os pilares da sociedade moderna, podemos perceber diversos marcadores que nos levam a crer que a condição de subalternidade à qual a mulher é submetida preexiste, muito anteriormente, ao modelo ditado pelo capital.

Não se trata aqui de estabelecermos onde e quando na história da humanidade a mulher começou a ser condicionada a um *status* de inferioridade interno às organizações, peculiares a cada período histórico, de classes sociais. Contudo, o que podemos aferir é a implacável opressão estabelecida pelo patriarcado em que, apesar de a mulher ser membro indispensável à construção social, a mesma figura como uma “sombra” do homem, quando tem sua existência social sempre condicionada ao olhar e a centralidade masculinas. Esta opressão, presente em diversos aspectos da vida social, não sofre grandes abalos com o advento, na idade moderna, de uma nova forma de organização social: o Direito.

No contexto revolucionário burguês do século XVIII, tem-se o surgimento do que conhecemos hoje como Direito moderno, que foi fortemente influenciado pelos ideais da Revolução Francesa (1789). Este Direito, apesar de estabelecer como parâmetros de sua legitimação a igualdade, a liberdade e a fraternidade, já nasce envolto por um aparato social pautado na organização patriarcal, o que o insere no emergente sistema capitalista como um instrumento de controle subserviente ao capital.

Portanto, seria equivocado afirmar que a opressão às mulheres se inicia por meio do capitalismo. Este não é o mérito da questão, por ora. Interessa-nos nesse momento, porém, demonstrar que o capital se utiliza de um modelo preexistente a si como forma de facilitar seu processo de legitimação na sociedade. Assim, o patriarcado e o capitalismo unem-se em uma dialética de manutenção de poder e dominação social, complementando-se e estabelecendo uma relação que pode ser facilmente exemplificada por meio do que concebemos como permuta.

Esta permuta pode ser constatada quando se verifica que o capital usufrui do modelo de dominação patriarcal como forma de controle social e de obtenção de mão de obra, enquanto o patriarcado vale-se do capitalismo para manter a figura masculina como central na sociedade capitalista. Às mulheres, são atribuídas as atividades vinculadas ao

cuidado, atividades estas que são tratadas como trabalhos de segunda categoria quanto ao desenvolvimento econômico (Federici, 2017).

Tendo em vista que o Direito brasileiro foi constituído a partir de influências europeias, dado o próprio processo histórico de formação do Estado nacional brasileiro, sua lógica de funcionamento segue perpetuando problemas estruturais, a exemplo da desigualdade de gênero dentro do próprio ordenamento jurídico (Fraser, 2016; Fudge, 2014). A manutenção de tais problemas estruturais, aliada à desconsideração de questões concernentes à realidade e ao processo histórico brasileiro, corroboram para uma teoria apartada da realidade social das mulheres e servem como ingredientes para a sedimentação de desigualdades e subalternidades de gênero dentro de várias esferas sociais e principalmente no mercado de trabalho.

4. Mulheres e mercado de trabalho

Através de uma investigação superficial já é possível perceber que mesmo tendo conquistado diversas vitórias no âmbito social a mulher, enquanto gênero feminino, ainda ocupa uma posição desfavorecida dentro dos vários âmbitos sociais (Assis, 2017). Nesse sentido, apresentam-se duas pesquisas que demonstram a situação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro.

A consultoria americana Booz & Company, em pesquisa divulgada em 2013, coloca o Brasil na 46ª posição em um ranking de 128 países que mede o nível de igualdade entre homens e mulheres. Na lista, feita com base em indicadores socioeconômicos, o país encontra-se à frente da China e da Índia. Não deixa de ser uma colocação regular, porém, ainda há um longo caminho a percorrer, tanto nacional quanto globalmente (Aguirre, Hoteit, Rupp & Sabbagh 2012).

O relatório da Comissão Econômica para América Latina e o Caribe (Cepal), com dados de 2012, também mostra um quadro de degradação das condições laborais das mulheres brasileiras, pois, apesar de terem níveis de escolaridade maiores que os dos homens (média de 7,5 anos de estudo, frente a 7,1 anos dos homens), ainda ganham cerca de trinta por cento menos que estes exercendo as mesmas funções. Além disso, as mulheres ainda são a maioria da população sem nenhum rendimento (30,5%, frente a 16,5% dos homens) no Brasil e, na América Latina, para cada 10 homens em situação de pobreza, há 12 mulheres na mesma situação (Cepal, 2012).

Há de se levar em consideração os padrões sobre os quais as sociedades vêm sendo construídas, em que se estabelecem como ponto de partida um posicionamento heteronormativo frente às instituições sociais, que compreende todo processo histórico e social e que resulta na disparidade de condições e reconhecimento entre gêneros. Nesse aspecto as mulheres encontram-se em uma posição de fazer-se ouvir, qual seja, um lugar em que há uma notória necessidade de serem reconhecidas enquanto sujeito-agente.

Dessa forma, concorda-se com a afirmação de Beauvoir (1980):

Todo indivíduo que se preocupa em justificar sua existência a sente como uma necessidade indefinida de se transcender. Ora, o que define de maneira singular a situação da mulher é que, sendo, como todo ser humano, uma liberdade autônoma, descobre-se e escolhe-se num mundo em que os homens lhe impõem a condição do outro. Pretende-se torná-la objeto, votá-la à imanência, porquanto sua transcendência será perpetuamente transcendida por outra consciência essencial e soberana. O drama da mulher é esse conflito entre a reivindicação

fundamental de todo sujeito, que se põe sempre como o essencial, e as exigências de uma situação que a constitui como inessencial.

Nesse lugar de “outro” marginalizado, às mulheres foram atribuídas as funções relacionadas diretamente às práticas do cuidado, ligadas às noções de reprodução da vida humana (Hirata, Guimarães & Sugita, 2011). A elas foi dado um lugar específico dentro do mercado de trabalho, aquele que, naturalizado como seu lugar de origem, as direciona a atividades típicas do cuidado com filhos, família, pessoas dependentes, afazeres domésticos, educação básica que, a despeito dos diversos significados e concepções de importância dessas atividades, essas foram nitidamente consideradas como responsabilidades femininas.

A partir dessas construções, que envolvem processos históricos englobando vários aspectos sociais, quais sejam, religiosos, sociais e culturais, o trabalho realizado pelas mulheres e a elas destinado era tido como atividade “meramente” reprodutiva, muitas vezes não sendo considerado nem tampouco como trabalho por estar, supostamente, distante de uma lógica que se distancia da produção de produtos para o mercado.

Assim sendo, atrelado ao caráter de marginalização do trabalho das mulheres, o Direito do Trabalho foi sendo construído pelo viés heteronormativo que, além de desconsiderar o labor feminino, não só não o tutelava como também não continha a devida proteção às trabalhadoras. Como se não bastassem os enfrentamentos e imposições quanto ao que e qual deve ser seu lugar e função, as mulheres veem no mundo do trabalho grandes desafios tangenciados pelas desigualdades de gênero construídas e legitimadas por discursos hegemônicos protagonizados pela figura do homem como personagem central.

Mulheres que, trabalhando em condições díspares por todo histórico ligado a preconceitos de gênero, além de sofrerem vários tipos de ataques e violências, têm suas práticas profissionais reduzidas a um escalão de “subtrabalho”, deixando evidente a predefinição de um lugar estritamente reprodutivo no âmbito social, contrapondo, sempre, produção e reprodução, como se as mulheres fossem as únicas responsáveis pela criação das/dos filhas/filhos e pelos trabalhos domésticos.

Destarte, o trabalho das mulheres é um capítulo à parte na história do Direito do Trabalho, tendo sido articulada de forma basilar sobre bases de políticas compensatórias, por exemplo, as que se referem à diferenciação entre mulheres e homens no que diz respeito à previdência seguridade social. Sendo essas aquisições de tutelas chamadas por Judy Fudge (2014) de *codificação do cuidado*.

Essas políticas podem facilmente ser consideradas irrisórias se observados todos os desafios enfrentados pelas mulheres, não só em suas atividades laborais reconhecidas socialmente como trabalho, mas no acúmulo de funções preestabelecidas socialmente à todas aquelas que constituem o que, também socialmente, é concebido como ser mulher.

Sendo assim, o Direito do Trabalho das mulheres vem sendo construído à margem do direito do trabalho. Enquanto ao longo da história pode-se notar a aquisição de direitos no campo do trabalho, frutos das lutas de classes, os direitos do trabalho das mulheres foram sendo criados como normas especiais que regulariam parcialmente as atividades laborais das trabalhadoras.

5. As principais alterações pertinentes às mulheres

A “reforma trabalhista” se apoia em duas falsas premissas que não encontram lastro no plano fático. A primeira diz que a CLT, criada no ano de 1943, é uma legislação antiga que precisa passar por um processo de ajustes às novas dinâmicas do mundo do trabalho. Tal argumento ignora o fato de que a referida lei já passou por muitas alterações legislativas nos últimos anos e, dos seus 921 artigos originais, apenas 188 continuam vigentes até hoje (Souto Maior, 2017).

A segunda premissa que sustenta o discurso reformador diz que a evolução social e tecnológica das últimas décadas permite que o trabalhador brasileiro hoje possa negociar em condições de igualdade com o empregador, sem precisar da proteção estatal na relação de trabalho. Não é necessário muito esforço para desmontar esse argumento. No *ranking* de desigualdade social, o Brasil ostenta a décima posição dentre os países do mundo¹. As relações laborais no país ainda são marcadas pela exploração e pela negação de direitos básicos, como a assinatura da carteira de trabalho pelo empregador e o recolhimento das contribuições sociais. Acreditar que existem condições de igualdade material que permitam a livre negociação entre patrões e empregados é ignorar a realidade social do país.

De fato, a base de sustentação teórica da “reforma trabalhista” é a cartilha neoliberal, que defende a necessidade de desregulação do mercado de trabalho brasileiro como forma de fomentar a livre negociação entre as partes e a volta da geração de empregos, mesmo que estes não assegurem às trabalhadoras e aos trabalhadores os direitos sociais até então garantidos. Ademais, acredita-se que por meio da iniciativa privada, sem a presença de um Estado interventor, será possível retomar o desenvolvimento econômico do início do século XXI. A respeito do tema, Pelegrin (2016) assevera que:

O neoliberalismo é um movimento político-econômico de dimensões mundiais, com grande influência tanto em países centrais quanto periféricos. Enquanto teoria político-econômica, é gestado desde o fim da década de 1940, por nomes como Hayek, Von Mises e Friedman. Propõe o avanço do bem-estar humano através do livre empreendedorismo individual, num arranjo institucional caracterizado por fortes direitos de propriedade, liberalização dos mercados e do comércio, sendo o papel do Estado criar e garantir este arranjo institucional.

Assim, o neoliberalismo não só relega os direitos sociais a um plano de importância secundário, tratando-os como produtos passíveis de comercialização no mercado, como também defende a propriedade privada e incentiva a livre competição entre as pessoas como forma de desenvolvimento econômico. Esta competição, contudo, não permite que todos os indivíduos alcancem resultados que lhes garantam uma condição de vida digna, uma vez que existem desigualdades sociais (renda, escolaridade etc.) que privilegiam uns em detrimento de outros (Galvão, 2003; Castilho, Lemos & Gomes, 2017).

A intervenção do Estado, dessa forma, mostra-se necessária em algumas áreas da vida social para dar proteções mínimas às pessoas mais vulneráveis e permitir que elas, apesar de viverem em situação de desvantagem, possam realizar seus planos de vida. No Direito do Trabalho, estas proteções são perceptíveis nas regras de limitação da jornada

¹ *Jornal El País*. Brasil despenca 19 posições em ranking de desigualdade social da ONU. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/21/politica/1490112229_963711.html. Acesso em: 25 de agosto de 2017.

de trabalho diária, de garantia de férias anuais, de intervalos interjornada, etc.. Como a “reforma” é orientada pelo ideal neoliberal, tais regras de proteção sofreram importantes alterações com fito de afastar a intervenção do Estado das relações trabalhistas.

Nesse contexto, a situação das mulheres experimenta singular precarização quando se observa que as alterações propostas pelo governo no capítulo III da CLT representam a retirada de diversas proteções do Estado às trabalhadoras (Longhi, 2017). As mudanças aprovadas pelo Congresso Nacional não colaboram para o desenvolvimento social das mulheres no campo do trabalho nem promovem a igualdade de gênero que estas buscam na sociedade. Além disso, a Lei n. 13.467/17 promove a perda da razão social do trabalho, pois, ao retirar direitos que foram conquistados pela sociedade brasileira através do enfrentamento de classes, fomenta uma “objetificação” das relações humanas e coloca as trabalhadoras e os trabalhadores na posição de peças substituíveis dentro do processo produtivo.

A primeira importante modificação normativa encontra-se na revogação do Artigo 384. Este dispositivo previa um descanso de quinze minutos antes do início das horas extras direcionado especificamente para as trabalhadoras. Ou seja, para as mulheres que fossem cumprir uma jornada extraordinária de trabalho, além das oito horas diárias previstas constitucionalmente, era assegurado um intervalo com vistas à preservar sua saúde. Com o argumento de igualdade entre homens e mulheres, a “reforma trabalhista” acabou com tal direito. A mudança encontra-se em consonância com a doutrina modernizadora adotada pela “reforma” que prega a intensificação do trabalho com a extinção ou diminuição dos descansos intrajornada. Com o objetivo de aumentar a produtividade, fragiliza-se a saúde das trabalhadoras, expondo-as ao adoecimento e ao desgaste físico.

A supressão dos intervalos intrajornada não é um fenômeno recente na dinâmica do trabalho no Brasil. Desde a década de 1990, com a reestruturação produtiva e a busca pelo aumento da competitividade, as empresas têm adotado práticas de intensificação dos processos produtivos e vêm estabelecendo metas a serem cumpridas pelos empregados. Tais práticas repercutem negativamente na saúde da classe trabalhadora, levando ao seu adoecimento físico e psicológico (Franco, Druck & Seligmann-Silva, 2010). Em um cenário de crise no emprego, no qual as empresas buscam produzir mais com menos gastos, a possibilidade de as/os empregadas/os negociarem livremente com o patronato a retirada dos intervalos para descansos mostra-se um fator capaz de precarizar as condições de trabalho que já não são as ideais para o desenvolvimento social da classe trabalhadora.

As mudanças também chegaram aos intervalos remunerados intrajornada a que as trabalhadoras lactantes têm direito. O Artigo 396 previa dois intervalos diários de trinta minutos cada para que a trabalhadora amamentasse seu filho de até seis meses de idade. Não era permitida negociação com vistas à flexibilização desses intervalos. A “reforma” acrescentou o parágrafo 2º ao dispositivo, possibilitando à trabalhadora dispor livremente sobre o tema a partir de negociação individual com seu patrão, podendo, inclusive, renunciar a esse tempo e cumprir uma jornada ordinária de trabalho.

Um dos pontos mais críticos que merece atenção diz respeito ao trabalho em locais insalubres. O texto pré-reforma da CLT não permitia que grávidas laborassem nesses locais sob nenhuma hipótese (vedação prevista no Artigo 394-A). O projeto reformista minou tal proibição e abriu brecha para que as trabalhadoras gestantes atuem em locais classificados como de insalubridade médio ou mínimo, só restando proibido o trabalho em

locais com alto grau de insalubridade². A mudança representa um grande retrocesso, pois expõe a saúde dos fetos a condições deletérias que poderão impactar negativamente em sua formação física e/ou psicológica.

Ao admitir esse tipo de trabalho, o legislador passa a impressão de não se preocupar com possíveis contaminações químicas e/ou biológicas que possam afetar os nascituros gestados pelas trabalhadoras que são expostos ao trabalho insalubre. Muitas substâncias cancerígenas, mutagênicas e neurotóxicas, dentre outras, são cotidianamente usadas nos processos produtivos de empresas brasileiras e têm a capacidade de gerar não só danos gerais à saúde de quem as manuseia, mas também danos específicos à saúde mental e ao sistema nervoso (Franco, Druck & Seligmann-Silva, 2010).

Outro aspecto que deve ser analisado diz respeito à indenização em casos de danos extrapatrimoniais sofridos no ambiente de trabalho, também entendidos como danos morais. O texto aprovado pelo Congresso Nacional criou um tabelamento para as indenizações pleiteadas perante a Justiça do Trabalho que resultará em graves desigualdades. De acordo com a redação aprovada, o Artigo 223-G, da CLT, passaria a contar com o seguinte texto:

§1º. Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Observa-se que a “reforma” obriga o magistrado a fixar o *quantum* indenizatório de acordo com o salário recebido pelo ofendido. Nesse caso, se duas trabalhadoras de uma mesma empresa sofrerem assédio moral em condições semelhantes receberão, a título de indenização, valores diferentes se ocuparem cargos distintos dentro da hierarquia organizacional. O texto mostra-se ainda mais perverso quando se leva em consideração o fato de que as mulheres brasileiras ainda recebem remuneração inferior ao dos homens na mesma função e estão mais sujeitas que estes a situações de violência no ambiente laboral.

Diante do caráter explicitamente inconstitucional da norma, o Presidente Michel Temer editou, no dia 14 de novembro de 2017, três dias após a entrada em vigor da nova redação da CLT, a Medida Provisória n. 808/2017, que alterou a redação do parágrafo primeiro do Artigo 223-G:

§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

² A classificação das atividades laborais em graus de insalubridade está prevista na Norma Regulamentadora 15, do Ministério do Trabalho do Brasil.

- III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou
- IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Dessa forma, ao invés de se basear na remuneração percebida pela trabalhadora ou pelo trabalhador, o juízo, para fixar o valor da indenização, terá como referência o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social brasileira, que atualmente corresponde a R\$ 5.531,31 (cinco mil quinhentos e trinta e um reais e trinta e um centavos), o que equivale a mil e setecentos dólares, aproximadamente. A regra mostra-se menos injusta que a anterior, uma vez que não dispensa tratamento diferenciado aos sujeitos baseados em seus salários, mas continua sendo limitadora à fixação de indenizações por usar o teto de benefícios da Previdência Social como referencial³.

A “reforma trabalhista” também trouxe alterações concernentes aos sindicatos, entes que representam tanto a classe trabalhadora quanto a patronal em negociações coletivas. O Artigo 579 da CLT previa que a contribuição sindical obrigatória deveria ser paga por todos trabalhadores ao sindicato que os representasse como forma de financiar suas atividades. O valor desta contribuição equivalia a um dia de trabalho no ano. A questão foi objeto de ações judiciais perante o Supremo Tribunal Federal (STF) por anos, mas em todas elas a Corte reconheceu a constitucionalidade da contribuição⁴.

Com a Lei n. 13.467/2017, a contribuição sindical deixa de ser obrigatória, tornando-se uma opção para o trabalhador e a trabalhadora. O principal efeito dessa mudança será a queda da receita sindical e o enfraquecimento dos sindicatos, uma vez que, apesar da atuação desses entes em defesa dos direitos trabalhistas, não há uma cultura de participação sindical efetiva da classe trabalhadora brasileira. Fica evidente que a “reforma” busca incentivar os trabalhadores e as trabalhadoras a desvincilarem-se dos sindicatos e comecem a negociar individualmente com seus patrões, mesmo que não tenham nenhum poder de pressão diante destes.

Conforme registra Monteiro (2017), a aprovação da Lei n. 13.467 confronta a própria principiologia do Direito do Trabalho, pois este ramo do Direito busca atenuar distorções criadas pelo sistema capitalista com a exploração da mão de obra da classe trabalhadora e garantir direitos básicos a todas as pessoas que exercem trabalho. Ademais, o Direito do Trabalho tem a função de ser um instrumento de justiça social, na medida em que concebe o trabalhador e a trabalhadora como sujeitos de direitos dotados de dignidade.

6. Considerações finais

Diante de todos os debates firmados até aqui e concentrados nos enfrentamentos de classes que culminaram por promover a conquista de direitos no campo do Direito do Trabalho, não podemos deixar de levar em consideração que todas essas conquistas foram fruto de lutas conjuntas entre mulheres e homens que, motivados pelo desejo e necessidade de maior dignidade em suas atividades laborais, engendraram e engendram lutas em favor da classe trabalhadora.

³ Medida Provisória n. 808/2017.

⁴ Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 146/684, Recurso Extraordinário (RE) 146.733 e Recurso Extraordinário (RE) 180.745.

Dessa forma, a pesquisa buscou demonstrar como as alterações trazidas pela Lei n. 13.467/2017, a diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), afetarão negativamente as condições de trabalho de brasileiros e brasileiras, e como as mulheres brasileiras serão especialmente afetadas pelos retrocessos sociais trazidos por essa lei.

Ficou evidente, ao longo da investigação, que a chamada “reforma trabalhista” foi construída sem diálogo efetivo com a sociedade brasileira e segue os ditames da doutrina neoliberal de desregulação das relações de trabalho. Ademais, não se pode ignorar a semelhança entre o texto aprovado e as propostas apresentadas pelo setor empresarial ao longo dos anos de mudanças na legislação trabalhista.

No contexto de crise econômica no qual o Brasil se encontra, grupos empresariais nacionais e estrangeiros têm pressionado os Poderes Executivo e Legislativo para que encampem reformas estruturais no país com fim de flexibilizarem direitos sociais básicos da população nos mais diversos setores, principalmente na seara trabalhista. Com o argumento de que a “modernização” da legislação laboral atrairá investimentos para o país e derrubará os índices de desemprego, procura-se ludibriar a classe trabalhadora brasileira e fazê-la aceitar sem resistências as mudanças que estão sendo feitas na CLT.

Também é evidente que as mudanças implementadas na CLT não observaram pautas que são caras às trabalhadoras no que se refere ao combate aos assédios moral e sexual no ambiente de trabalho, à busca por equidade salarial e às melhorias das condições laborais para grávidas e lactantes. Na contramão das reivindicações femininas, a “reforma” se apresenta como um instrumento de reafirmação da desigualdade de gênero na seara do trabalho e a expressão em lei do caráter machista ainda presente na sociedade brasileira.

Ainda que de algum modo todas as conquistas tenham resultado em índices importantes de empoderamento das trabalhadoras, dando um viés de emancipação às suas conquistas e fazendo com que as mesmas adquirissem poder de escolha sobre suas vidas a partir de sua independência financeira, essas mesmas mulheres que protagonizaram importantes vitórias tanto para trabalhadores quanto para trabalhadoras agora se veem ameaçadas pelo retrocesso de uma contrarreforma instaurada de forma arbitrária e alheia à realidade da classe trabalhadora. É perceptível que, no que diz respeito às trabalhadoras, as mudanças na legislação trabalhista terão maiores impactos, tendo em vista que não só perderão direitos inerentes a toda a classe trabalhadora, mas também serão diretamente prejudicadas por medidas que, além de desconsiderarem as desigualdades de gênero, as submetem a condições retrógradas de indignidade laboral há muito superadas por meio de árduas e duras batalhas.

Em suma, a “reforma trabalhista” (Lei n. 13.467/2017) aqui apresentada não representa apenas retrocessos no escopo do Direito do Trabalho, mas um duro golpe no processo de empoderamento feminino e dignificação do trabalho enquanto vetor principal das relações sociais e que, concordando com Karl Marx, se encontra no cerne da condição de humanidade sobre as quais temos construído as sociedades ao longo da história.

7. Referências

- Aguirre, D. M., Hoteit, L., Rupp, C., & Sabbagh, K. (2012) Empowering the third billion: women and the world of work in 2012. New York: *Booz & Company*.
- Assis, M. P. (2017). História do Direito, abordagens feministas e o desafio da exclusão: lições do caso estadunidense. Souto Maior, J. L., & Vieira, R. S. C. (orgs.). *Mulheres em luta: a outra metade da história do Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr.
- Beauvoir, S. de. (1980). *O Segundo Sexo*, v.I, II. Tradução Sérgio Milliet, Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Brasil. (1978). Ministério do Trabalho do Brasil. *Norma Regulamentadora 15* de 8 de junho de 1978. Diário Oficial da União. Poder Executivo. Brasília, DF.
- Brasil. (2017). Ministério do Trabalho do Brasil. *Lei nº 13.467* de 13 de julho de 2017. Diário Oficial da União. Poder Executivo. Brasília, DF.
- Brasil. (2017). Ministério do Trabalho do Brasil. *Medida Provisória nº 808* de 14 de novembro de 2017. Diário Oficial da União. Poder Executivo. Brasília, DF.
- Castilho, D. R., Lemos, E. L. S., & Gomes, V. L. B. (2017). Crise do capital e desmonte da Seguridade Social: desafios (im)postos ao Serviço Social. *Revista Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, s/v (130), 447-466.
- Comissão Econômica para América Latina e o Caribe. (2012). *Relatório anual 2012: o bônus na mira: aporte e carga para as mulheres*, Santiago do Chile.
- Dallegrave Neto, J. A. (2001). Análise de conjuntura socioeconômica e o impacto no Direito do Trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, 4(65), 391-402.
- Federici, S. (2017). *Calibã e a bruxa: mulheres, corpos e apropriação primitiva*, São Paulo: Elefante.
- Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 35(122), 229-248.
- Fraser, N. (2016). Contradictions of capital and care. *New Left Review* (online), 100, 99-117.
- Fudge, J. (2014). Feminist reflections on the scope of Labour Law: domestic work, social reproduction and jurisdiction. *Feminist Legal Studies*, Cantuária, 22, 1-23.
- Galvão, A. (2003). *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil* (Tese de Doutorado). Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Campinas, SP, Brasil.
- Hirata, H., Guimarães, N. A., & Sugita, K. (2011). Cuidado e cuidadoras: o trabalho de care no Brasil, França e Japão. *Sociologia e Antropologia*, Rio de Janeiro, 1(1), 151-180.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2015). *Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa (2003-2014)*.
- Longhi, D. F. (2017). *Resumão jurídico: reforma trabalhista*, São Paulo: Eskenazi Indústria Gráfica Ltda.
- Machado, G. S. S. (2016). *A ideologia do contrato de trabalho: contribuição à leitura Marxista da relação jurídica laboral*, São Paulo: LTr.
- Monteiro, C. M. (2017). A reforma trabalhista e o retrocesso social. *Revista Científica Faculdades do Saber, Mogi Guaçu*, 2(3), 185-203.
- Souto Maior, J. L. (2017). *História do Direito do Trabalho no Brasil*, São Paulo: LTr.
- Paulani, L. (2005). *Modernidade e discurso econômico*, São Paulo: Boitempo.
- Pelegrin, R. A. M. (2016). *Agroindústria canavieira no interior de São Paulo: o caso de Lençóis Paulista* (Dissertação de Mestrado). Universidade Estadual Paulista – UNESP, São Paulo, SP, Brasil.
- Rodrigues, F. T. (2013). *Pleno emprego no Brasil: considerações teóricas e análise empírica* (Monografia de Graduação). Universidade de Brasília – UnB, Brasília, DF, Brasil.
- Santos, L. F. S. (2017). Financeirização, contrarreformas e luta. *Revista Universidade e Sociedade*, São Paulo, 27(60), 20-27.