

OS AVANÇOS DA TRAJETÓRIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E OS RETROCESSOS INSTITUCIONALIZADOS PELA LEI 13.467/2017: UMA ANÁLISE CRÍTICA

Vívian Soares Lemos de Farias¹

Ana Mônica Medeiros Ferreira²

RESUMO

Sob uma perspectiva de desigualdade de gênero, aborda-se o papel da mulher, imersa numa sociedade de cultura patriarcal e machista, fazendo-se a análise histórica da evolução social desse quadro utilizando-se o método dialético de produção do conhecimento. A pesquisa bibliográfica desenvolvida pretende evidenciar como se deu a inserção da mulher no mercado de trabalho e seus âmbitos e formas de atuação. Destaca-se, também, a influência negativa do machismo na progressão de carreira e de salário da mulher ao longo dos anos, evidenciando a atual conjuntura de iminente lesão a uma série de direitos historicamente conquistados, instalada com a reformulação principiológica do caráter protecionista das leis trabalhistas, perpetrada pela Lei 13.467/2017.

Palavras-chave: Mulher. Gênero. Machismo. Mercado de trabalho.

THE ADVANCEMENTS OF THE TRAJETORY OF THE WOMAN IN THE LABOR MARKET AND THE RETREATS INSTITUTIONALIZED BY THE LAW 13.467/2017: A CRITICAL ANALYSES

ABSTRACT

The issue approached is the role of women from the perspective of gender inequality, immersed in a society full of patriarchalism and machismo, as well as a historical analysis of the social evolution of this scenario, using the dialect method of knowledge production. This bibliographical research intends to show how the insertion of women in the labor market took place, as well as their scopes and ways of acting. It also emphasizes the negative influence of machismo on the career progression and wages of women over the years, uncovering the current condition of imminent injury to a series of historically conquered rights, brought by the fundamental reformulation of the protectionist nature of labor laws, perpetrated by the Law 13.467/2017.

Keywords: Women. Gender. Machismo. Labor market.

¹ Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: vivinhalemos@yahoo.com.br

² Professora Doutora do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: anamonicamf@gmail.com

INTRODUÇÃO

Para compreender o papel do indivíduo na sociedade é necessário conhecer sua história evolutiva, para então entender a formação de sua identidade, seus grupos sociais e seu posicionamento no contexto familiar, político, econômico e trabalhista. Posto isso, a relevância desse trabalho se dá pelos grandes entraves que a mulher vem enfrentando nas mais diversas searas e épocas de sua inserção no meio social.

As inadequadas concepções de gênero são responsáveis por consolidar preconceitos e agressões no plano fático da vida do sexo feminino. Cabe, então, ao Estado, ser eterno guardião de direitos vitais à manutenção do bem estar social. No âmbito trabalhista, a expressão dessas violações repercute diretamente na vida das trabalhadoras, prejudicando suas carreiras, ainda que lutem constantemente para transgredir os estereótipos que lhes condenam a condições subalternas. Diante do atual cenário caótico, a Lei 13.467/2017 trouxe em seu corpo uma gama de prejuízos para os empregados em geral, situação ainda mais grave quando observada sob a ótica feminina.

Com o fito de evidenciar a problemática em questão, utilizou-se o método de abordagem dialético, por meio de uma análise no processo, nos conflitos existentes, e nas contradições envolvidas em tal temática, valendo-se dos procedimentos histórico, explicativo e comparativo.

De acordo com os objetivos pretendidos esta é uma pesquisa exploratória, uma vez que visa proporcionar maior aproximação com o problema a fim de dar-lhe notoriedade e construir hipóteses. De acordo com os aspectos técnicos adotados, a pesquisa é bibliográfica, pois surgiu a partir de matérias já existentes como obras doutrinárias, artigos científicos e periódicos que possibilitaram o aprofundamento do conhecimento.

1 A INSUFICIÊNCIA DA IGUALDADE FORMAL

Para discutir sobre a desigualdade de gênero se faz necessário uma abordagem jurídica acerca de igualdade entre os sexos. Para muitos, a simples enunciação da igualdade perante a Lei assegura sua efetivação no plano fático.

A igualdade é um princípio absoluto e uma prática historicamente contingente – não é ausência ou a eliminação da diferença, mas sim o reconhecimento da diferença e a decisão de ignorá-la ou de levá-la em consideração (OLIVEIRA 2011, p. 47)

Dessa forma, é preciso reforçar que previsão normativa alguma é pressuposto de efetividade de uma norma jurídica, caso não conte com a participação dos mais variados atores sociais, que vão desde os indivíduos comuns até a figura do Juiz que será chamado a participar para garantir a efetivação da igualdade entre partes conflitantes.

A igualdade social é pressuposto da conquista da democracia. Para isso, a Constituição Federal de 1988 dispôs em seu artigo 5º, caput, sobre o princípio constitucional da igualdade, nos seguintes termos:

Artigo 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.

O princípio da igualdade tem como propósito facultar aos cidadãos o gozo do tratamento isonômico perante a lei. Objetiva vedar condutas que venham a ser arbitrárias em face das distinções sociais existentes, limitando a atuação de legisladores, intérpretes do direito, e o particular em si.

O artigo 5º, I, trata da igualdade entre os sexos, respaldando na lei máxima de nosso ordenamento jurídico que todos devem ser tratados como iguais.

Analisar a igualdade em sua concepção essencialmente formal, ainda denominada "igualdade perante a lei" ou "igualdade jurídica", equivale a uma abordagem igualitária conferido pela lei aos indivíduos, subordinando todos ao crivo da legislação, não havendo distinção de raça, cor, sexo, credo ou etnia.

Em sua face formal, a igualdade é deficiente, uma vez que desconsidera as peculiaridades dos sujeitos e grupos sociais diversos, assim como as forças políticas, econômicas e culturais, não garantindo que todos tenham as mesmas oportunidades em relação à sociedade.

Como consequência dessa extrema neutralidade do Estado na intervenção social, adveio a crise do modelo de liberalismo estatal. A injustiça era aplicada em muitos casos fáticos, já que a

igualdade puramente formal beneficiava uma parcela da sociedade, em detrimento daqueles mais suscetíveis à marginalização no coletivo.

Dessa forma, a adoção de uma política de Estado Social surgiu como meio de reconstruir o sentido de igualdade. O Estado passou a ter uma postura mais intervencionista, com o fito de resguardar os grupos sociais desfavorecidos, efetivando os seus direitos fundamentais. Surgiu, então, uma nova visão sobre a igualdade, transcendendo ao plano jurídico-formal.

1.1 Igualdade material e a busca pela equiparação do direito

Numa tentativa de agregar valor a igualdade forma, surge a igualdade material, também conhecida como igualdade real ou substancial, a qual tenciona igualar os indivíduos, que são essencialmente desiguais.

Os contrastes não cessados quando submetidos a uma mesma lei, acrescem as desigualdades existentes nos casos concretos. Portanto, é indispensável ao legislador atentar para esta realidade, levando em consideração no seu julgamento os aspectos diferenciadores existentes na sociedade, adequando o direito às peculiaridades de cada caso e indivíduo.

Igualdade não compreende homogeneidade, como já se pode compreender. Nesse diapasão, a lei deve estabelecer formas distintas, respeitando a essência diversa dos indivíduos, sendo correto tratar os iguais com igualmente e os desiguais de acordo com as necessidades de suas diferenças.

Denota-se que a isonomia em seu aspecto substancial objetiva amenizar as desigualdades existentes na sociedade, uma vez que os seres são desiguais nas mais variadas perspectivas. Ademais, ainda há a demanda coletiva de retirar da invisibilidade os indivíduos e grupos historicamente mais vulneráveis ou que carecem de tratamento distinto, tanto pelo legislador, quanto pelo aplicador do direito. Portanto, não se pode compreender e aceitar que estes sejam tratados pelo Ordenamento Jurídico como se idênticos fossem.

Ao não relativizar essa igualdade, a proteção aos desiguais seria completamente inviável. Com base nisso é que se baseia a proteção ao trabalho da mulher, por exemplo, restringindo, na CLT de 1943, o limite máximo de carga a que se permite a mulher transportar, sem auxílio de

qualquer espécie (art. 390, caput - emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional).

A Constituição Federal, concomitantemente, assegura a igualdade formal e almeja a existência de igualdade substancial. No supracitado art. 5º, caput, a Lei Maior prevê a chamada cláusula geral do princípio da igualdade ou isonomia, objetivando coibir quaisquer discriminações ou distinções injustificáveis entre os seres.

Nesse sentido, a autora Cleide Previtalli (2001, p.56) assevera que:

A igualdade na lei constitui exigência destinada ao legislador que, na elaboração da lei, nela não poderá incluir fatores de discriminação. A igualdade perante a lei, contudo, pressupondo lei já elaborada, traduz exigência destinada aos Poderes Executivo e Judiciário, que, na aplicação da norma legal, não poderão utilizar critérios discriminatórios.

Posto isso, a Carta Magna objetivou aproximar as concepções de igualdade formal e material. Inúmeros dispositivos constitucionais buscam eliminar as desigualdades de fato, como o art. 3º, que dispõe que são objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil “construir uma sociedade livre, justa e solidária” (inciso I), “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (inciso III) e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação” (inciso VI).

1.2 A equidade e sua inaplicabilidade para as mulheres

A igualdade supramencionada parte de um conceito amplo, que se especializa na igualdade de gênero, cujo enfoque principal recai no fato de que tanto mulheres como homens devem desenvolver suas capacidades pessoais independentemente de limitações impostas por estereótipos. Igualdade de gênero não significa igualar mulheres e homens, e sim, que seus direitos, responsabilidades e oportunidades não derivam da condição biológica de terem nascido do sexo feminino ou masculino.

O conceito de equidade apresentado por John Rawls (2000, p. 64) se aplica perfeitamente ao que se propõe neste estudo:

Primeiro: cada pessoa deve ter um direito igual ao mais abrangente sistema de liberdades básicas iguais que seja compatível com um sistema semelhante de liberdades para as outras. Segundo: as desigualdades sociais e econômicas devem ser ordenadas de tal modo que sejam ao mesmo tempo (a) consideradas como vantajosas para todos dentro dos limites do razoável, e (b) vinculadas a posição e cargos acessíveis a todos.

Estes princípios, aplicados à estrutura social, pretendem distribuir equanimemente os direitos e deveres, bem como regular a repartição econômica social. Embora não haja como erradicar de toda forma desigualdades econômicas e sociais entre os indivíduos, é papel do Estado prever uma estrutura suficiente ao maior equilíbrio possível das mesmas.

Assim, a equidade entre gêneros deve significar uma abordagem justa entre homens e mulheres, de acordo com suas respectivas peculiaridades. O tratamento dado pela Lei deve considerar e beneficiar equivalentemente os direitos dos indivíduos, seus benefícios, obrigações e oportunidades. “A equidade dá-se quando do momento inicial em que se definem as premissas com as quais se construirão as estruturas institucionais da sociedade” (BITTAR, E. C. B. 2001).

De acordo com a página do Senado na Internet, em link destinado à mulher, a publicação do Instituto Ethos (“O compromisso das empresas com a valorização da mulher” - São Paulo, 2003.) traz as informações da Secretaria Geral da ONU, que estima a existência de 1,2 bilhão de pessoas no planeta abaixo da linha de pobreza, sendo, desse total, 70% mulheres, demonstrando claramente a existência de um patamar de inferioridade social, evidenciada a feminização da pobreza.

Muito se observa no trato social cotidiano, exteriorizando-se através de preconceitos, discriminações e até mesmo violências, ao que denominamos de sexismo (discriminação com base em desigualdades de gênero).

Fato é que as desigualdades de gênero e de sexualidade são resultado de construções sociais que atribuem valores desiguais às diferenças de sexo. Falar em desigualdade social demanda falar da desigualdade vivenciada pelas mulheres imersas em um meio patriarcal e capitalista. A forma de produção de uma sociedade determina suas relações de produção e suas relações sociais, assim como seus valores e sua moral. A lógica capitalista de acumulação e lucro individuais, monopolizados, faz com que todas as relações estejam submetidas aos interesses daqueles que expropriam da coletividade. Na sociedade capitalista, o patriarcado expressa-se

como um sistema de dominação dos homens sobre as mulheres, de forma que permite, por meio da cultura, naturalizar a desigualdade de gênero, tornando-a comum e enraizada.

A sociedade capitalista, para manter sua dominação, beneficia-se do patriarcado, instituindo como pilar da exploração a divisão sexual do trabalho. Essa sociedade separa e hierarquiza a produção e a reprodução, explorando diferenciadamente as mulheres no mercado de trabalho. Às mulheres caberá o trabalho de reprodução, como a realização de trabalhos domésticos, do cuidado e da educação gratuitamente; e aos homens, a cessão de sua força de trabalho como assalariado, atribuindo o trabalho do mundo privado às mulheres e o trabalho do mundo público aos homens.

Essa divisão parte do pressuposto de que o trabalho feminino é uma habilidade, um dom ou talento natural, de forma que é desvalorizado e, muitas vezes, invisível. Isso não significa, contudo, que as mulheres não participem do mundo produtivo. Grande parte das mulheres, desde o início da industrialização, trabalhava também fora de casa, entretanto, seus salários eram menores em comparação ao dos homens. Ainda hoje se pode observar o mesmo fenômeno, como analisar-se-á no próximo capítulo.

O patriarcado é primitivo, e ao contrário do que muitos verbalizam, esse tipo de pensamento não é extremista. As discussões sobre gênero e a constante atualização de conceitos jurídicos são fundamentais tanto para a academia, quanto para a prática de uma política feminista, uma vez que estas abarcam a possibilidade de transformação dos padrões, refletindo em toda uma esfera social.

Tais discussões nem sempre permeiam a esfera jurídica, ou o fazem de forma limitada, refletindo, em grande parte, a reprodução do caráter binário (ex: legal x ilegal, constitucional x inconstitucional) que também é próprio do direito, tal qual a divisão entre feminino e masculino, natureza x cultura. Embora as teorias de gênero e suas vertentes desconstrucionistas tenham gerado grande impacto na reconstrução dos direitos humanos, nos dias de hoje ainda é difícil encontrar respaldo na estrutura jurídica para aplacar por completo essas distinções.

Rever ainda oposições clássicas como espaço público e doméstico é um desafio necessário para o Direito, levantando a questão da interferência do Estado nos mesmos, afim de que seja alcançada a proteção da mulher em todos os ambientes notoriamente hierarquizados, propondo ressignificar o Direito como instrumento transformador de uma sociedade mais justa e igualitária.

O doutrinador Paulo Nader (Introdução ao estudo do direito, 2010), ao falar sobre equidade, descreve-a como a justiça do caso particular, mas que não implica em caridade, uma vez que a equidade serve à realização de justiça na seara do Direito.

Em nosso ordenamento jurídico, algumas situações permitem ao juiz realizar seu julgamento de acordo com a equidade, uma vez que é impossível haver normas positivadas para todos os casos concretos, suprimindo, assim, a existência de lacunas jurídicas. Sendo a equidade a justiça do plano fático, serve não somente para suprir lacunas, mas deve se fazer presente em todas as ações do julgador, este responsável pelo equilíbrio e proporcionalidade ao subsumir o caso particular ao conceito abstrato e genérico da norma jurídica, a fim de realizar a almejada justiça.

1.3 Distinção de gênero e o feminismo

A expressão “gênero”, em sua acepção gramatical, significa classe ou categoria que abrange outras classes, dividindo-se em categorias ou espécies que apresentam caracteres comuns, convencionalmente instituídos, enquanto o sexo biológico é determinado por características e distinções genéticas e anatômicas. O gênero trata de diferenças resultantes de construções sociais e culturais, não da natureza humana. O gênero é uma identidade adquirida e refere-se à variedade de papéis e relacionamentos construídos pela sociedade para os dois sexos. Por isso, o gênero muda ao longo do tempo e varia grandemente dentro das diferentes culturas universais.

A antropóloga norte-americana Margaret Mead (Sexo e Temperamento, 1969) foi precursora na teoria desconstrutiva de papéis masculinos e femininos como determinados biologicamente, sendo esta a primeira a fazer uso do termo "gênero" no âmbito da antropologia. Na obra "Sexo e Temperamento", de sua autoria, estuda o comportamento de três povos locados na Nova Guiné, analisando as relações sociais e o desempenho de homens e mulheres neste contexto, observando a variabilidade que ocorre em consequência do meio sociocultural.

Seu trabalho foi de suma importância para romper com conceitos e argumentos tão banais referentes às condutas tidas como típicas de cada sexo, com base puramente em determinantes

biológicos. Desde então, estudos sobre a temática foram se aprofundando e reformulando, ressignificando os termos "sexo" e "gênero", conquista valiosa para o movimento feminista e para a reversão de situações opressoras nas quais se inserem as mulheres subordinadas aos homens.

Ao afastar as justificativas biológicas, combate-se com mais fundamentos as relações de poder existentes na sociedade de raízes patriarcais, responsáveis por privilegiar homens nos âmbitos da vida privada e pública, enquanto relegam mulheres a uma posição de subalternidade, pobreza e marginalidade social, e, em casos mais graves, à violência e ao feminicídio. Os estudos de gênero – em especial os “estudos da mulher” - contribuem para desnaturalizar a opressão sofrida pelas mulheres.

Gênero tem sido um termo-chave na teoria e política feministas desde os anos 1970, no combate ao sentido comum sexista e androcêntrico que prevalece na sociedade e na academia ocidentais. Tratava-se de demonstrar que a 'biologia não é destino', mas também que as identidades sociossimbólicas que se impõem às mulheres em suas relações com os homens na organização da vida em sociedade, ao serem culturais, são também variáveis, e, por isso, aptas a serem transformadas. Os debates epistemológicos que provocará o conceito de gênero estarão vinculados à oposição convencional entre natureza e cultura, que as teorias feministas acabarão por transcender". (STOLCKE, Verena. 2004, p. 78.)

Para falar de gênero, temos de, necessariamente, falar em feminismo: uma ideologia política que se traduz tanto numa produção teórica quanto numa prática, voltadas para o enfrentamento da opressão que atinge as mulheres. A categoria teórica e política de gênero surgiu por volta da década de 1980, justamente da pluralidade do feminismo e das formas distintas de compreender a questão das mulheres.

Os ideais feministas, a seu turno, defendem a ideia de que alguns arquétipos precisam ser destruídos para que a libertação feminina aconteça de fato. Afinal, ainda existem situações em que independentemente da escolha da mulher, os homens continuam se beneficiando pelo simples fato de serem homens. Logo, por mais que a mulher tenha opção de escolha, a exploração continuaria sendo a mesma.

A principal crítica ao feminismo era a de que este tomava as mulheres como se fossem idênticas, a partir de um único modelo de mulher: as brancas, intelectuais, de classes médias e heterossexuais. As mulheres negras, as lésbicas, as pobres não se sentiam representadas, invisibilizando o acolhimento de suas demandas específicas.

Não existe apenas um tipo de mulher, e sim, mulheres, plurais, diversas, que possuem diferentes e individuais experiências, e, se conjugarem, formam uma gama distinta de características, acarretando uma menor ou maior opressão social.

Ao fim da década de 40, a filósofa francesa Simone de Beauvoir afirmou que "ninguém nasce mulher, mas torna-se mulher". Esse pensamento contesta a visão determinista do final do século 19, caracterizada por usar os pronósticos biológicos para explicar a inferiorização do sexo feminino e a disparidade existente entre os gêneros e a sociedade de forma geral. Para a filósofa, o “ser mulher” é uma construção social e cultural.

Para tornar-se homem ou mulher é preciso submeter-se a um processo que chamamos de socialização de gênero, baseado nas expectativas que a cultura de uma sociedade tem em relação a cada sexo. Assim, ao nascer, uma pessoa deve ter uma determinada conduta e seguir normas e comportamentos “aceitáveis” de acordo com seu gênero.

Em 1990, ainda, a também filósofa, Judith Butler, lançou o livro "Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade", marco para o feminismo e fonte direta de influência para os estudos sobre gênero.

Judith defende o conceito de gênero como fruto da produção social, construído ao longo da vida. Segundo ela, gênero não compreende uma característica fixa do indivíduo; é uma variável flúida, reproduzindo-se em diferentes configurações. Posto isso, é necessário tratar os papéis homem-mulher ou feminino-masculino não como categorias fixas, e sim como constantes variáveis.

Para a construção de uma sociedade mais igualitária, é imprescindível entender de forma geral as diferenças de gênero, e, também, que dentro de cada sexo, há diversidade. Denota-se dessa perspectiva a importância das pesquisas de gênero, que tem como finalidade separar dados por sexo e outras características, a fim de se estabelecer suas diferenças e desigualdades, apontando quais características afetam um sexo (e quais grupos, dentro da ótica do sexo) mais do que o outro.

Não obstante à contribuição das teorias feministas para que variadas temáticas sejam debatidas e melhor trabalhadas, apresentando respostas para demandas específicas, resta ainda uma infinidade de temas a serem identificados para que recebam sua devida representação. Enquanto certos temas já encontrem respaldo legal, embora sem eficácia, outros sequer encontram abrigo em estatutos legais.

2 A MULHER E O TRABALHO

Com a ebulição das teorias feministas no Brasil, o movimento contou com um grande aliado para que a concepção do papel da mulher na sociedade brasileira fosse reformulado. As I e II Guerras Mundiais (1914 – 1918 e 1939 – 1945, respectivamente) trouxeram a necessidade da inserção de uma nova mão de obra no mercado de trabalho. Ao passo em que os homens iam para as frentes de batalha, as mulheres compulsoriamente assumiam o poder familiar e a obrigação de prover recursos, ocupando a posição dos homens no sistema laboral.

Iniciada essa transformação histórica das fontes de produção, o sistema capitalista tratou de acompanhar o movimento social, seguindo a logística da produtividade. Enquanto as nações se digladiavam por ideologias distintas, aos combatentes que sobreviveram ao conflito, restou a muitos a mutilação e a impossibilidade de retorno ao trabalho.

Nesse momento, mulheres e menores passaram a dominar o cenário das fábricas. No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista, a manufatura foi deixada de lado com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria. Essa reorganização acarretou a divisão do trabalho, qual prezava pela economia de materiais, com aplicação de movimentos específicos, levando a uma maior velocidade de rendimento.

Após esse movimento de entrada da mulher no mercado de trabalho, não houve mais retorno. Estabelecido seu espaço dentro do grande sistema de dominação da força de serviço, foi surgindo a necessidade de regulamentação de proteções próprias às suas especificidades.

No Brasil, o Decreto Nº 21.417, de 17 de maio de 1932, sob a égide da Era Vargas, regulou as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais, que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; bem como nos serviços perigosos e insalubres, constantes do quadro anexo; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez”, dentre outros direitos.

Ao longo de uma trajetória árdua, pungente e ininterrupta, as mulheres alçaram à conquista de seu espaço dentro do mercado de trabalho, via pela qual as pessoas têm acesso à

renda e, conseqüentemente, certa independência. Em contrapartida, o capital é uma das formas de controle de uma população, cerceando essa autonomia a depender de seu nível de poder aquisitivo e posição hierárquica.

2.1 Desigualdades de gênero no mercado de trabalho

Com a adoção de medidas do modelo político neoliberal de desenvolvimento no final dos anos 1980, houve, no Brasil, uma grande redução do Estado no que diz respeito ao provimento de políticas sociais. A adoção de um sistema de Estado Mínimo demanda a utilização do recurso estatal para o pagamento de dívidas públicas, principalmente em períodos de crise econômica. Dessa forma, recai sobre entidades não governamentais e mesmo para as famílias a competência de proverem os direitos sociais básicos. São as chamadas políticas familistas. Os projetos comunitários, a exemplo, implicam contrapartidas estabelecidas pelos programas de transferência de renda, como o Bolsa Família, em que a família se responsabiliza conjuntamente pelo controle da saúde de seus membros, pelo bom desenvolvimento escolar, pela vacinação e outras atividades, sob um discurso moral que reforça o maternalismo.

No mercado de trabalho, apesar da diminuição da desigualdade de gênero acontecida nas últimas décadas, não foram superados os obstáculos de acesso a cargos de direção e chefia, bem como permanecem ainda diferenciais de rendimentos entre os dois sexos. Há uma nítida relação entre a divisão sexual do trabalho e a pobreza das mulheres; a inserção feminina aconteceu em paralelo com o crescimento das atividades informais, das atividades sem remuneração e aumento das taxas de desemprego. Assim, as mulheres continuam ainda concentradas nos segmentos menos organizados da atividade econômica, são mais submetidas a contratos informais, têm menor presença sindical e encontram-se mais expostas ao desemprego. (Autonomia Econômica e Empoderamento da Mulher - Textos Acadêmicos. QUEIROZ, Jandira. 2011, p. 77.)

O capitalismo, pois, destina à mulher o papel de reprodução e de sustentabilidade da vida humana. O resultado das políticas neoliberais debilita a infraestrutura do Estado, que deixa, por exemplo, de oferecer creches na demanda necessária, repercutindo diretamente na vida das mulheres, pois o trabalho não realizado por meio dos serviços públicos de educação e saúde, é

assumido basicamente por mães, que se ocupam na reprodução das tarefas domésticas, impedindo que tenham acesso ao mercado de trabalho formal.

Nessa esteira de divisão desigual das tarefas domésticas, as mulheres que concomitantemente labutam fora de seus lares, são muitas vezes encaminhadas à profissões com baixo padrão de reconhecimento, seguindo a lógica da posição que ocupam dentro de casa.

Quase metade das trabalhadoras brasileiras está no setor de educação, saúde e serviços sociais, 17% das trabalhadoras brasileiras são empregadas domésticas. As habilidades que as mulheres adquirem ao longo de sua socialização de gênero (destreza manual, paciência, capacidade de suportar atividades repetitivas) são aproveitadas no mercado de trabalho, mas não são bem remuneradas. [...] o fato de as mulheres serem responsáveis pelo cuidado da casa, das/os filhas/os, doentes e idosas/os limita suas possibilidades no mercado de trabalho (MMM. COSTA, Michelli. 2008, p. 22).

Hoje, apesar de muitas mulheres ocuparem os mais variados cargos de vida pública, ainda são marcadas pelo papel de cuidado enraizado ao longo dos séculos, como demonstram as profissões que temos por tipicamente femininas: professora, babá, empregada doméstica, enfermeira etc, tradicionalmente mais desvalorizadas que engenheiros, médicos, advogados, profissões caracteristicamente masculinas e melhor remuneradas. É gritante a divisão sexual que acontece no trabalho, sendo não somente uma consequência da distribuição do mesmo por ramos ou setores de atividades, e sim pela organização desigual de gênero.

A distinção feita a meio de mulheres e homens com as mesmas características produtivas pode decorrer de duas razões; a princípio, o custo do tempo utilizado para trabalhar pode diferir entre os sexos. Este é o caso se, por restrições socioculturais ou biológicas, os mesmos valorarem de modo distinto seu tempo gasto nas atividades não-laborais. A exemplo, as mulheres com filhos recém-nascidos podem fazer questão de acompanharem por mais tempo seu desenvolvimento, enquanto homens, por questões culturais, podem ter maior aversão a atividades domésticas, resultando-lhe mais tempo à disposição. Dentre as desigualdades da inserção no mercado de trabalho, essa explicação demonstra principalmente: diferenças na propensão de participação no mercado de trabalho e na jornada laboral média entre ambos.

Em segundo plano, as distinções sexuais no ambiente laboral podem ser fruto da pura e hostil discriminação. Essa é definida precisamente diante da observância de tratamento desigual

para insumos de produção iguais. Dessa forma, sexo e gênero passam a ser características de produção do indivíduo.

As mulheres e os negros apresentam os maiores níveis de desemprego, sendo as mulheres negras as que se encontram em situação mais precarizada: estas apresentaram uma taxa de desemprego de 12,4% em 2007, comparada a 9,4% para as mulheres brancas, 6,7% para os homens negros e 5,5% para os homens brancos (IPEA, 2008)

O fragmento acima demonstra que dentro da perspectiva de gênero, há diversos recortes, subcategorias, grupos que necessitam ser enxergados e discutidos para que se efetive a devida proteção legal da qual são sujeitos de direito.

A Universalização do sujeito humano como masculino tem sido problematizado por diferentes abordagens dos estudos feministas, colocando todas elas, a falácia da igualdade entre os gêneros em constante discussão, uma vez que a igualdade se torna um mito patriarcal, quando de fato o que as feministas defendem é a equidade na diferença. Assim sendo, tratar os diferentes com igualdade de condições e direitos respeitando as diferentes singularidades de cada sujeito é um imperativo dos direitos humanos. (BARSTED, p. 97).

Desde o século XVII, quando o movimento feminista adquiriu características de ação política, as mulheres tentam concretizar os princípios constitucionais da dignidade, igualdade e proporcionalidade.

2.2 FORMAÇÃO ESCOLAR DAS BRASILEIRAS

Para a compreensão das desigualdades na esfera do mercado de trabalho é importante analisar o processo de formação escolar das mulheres no Brasil, que tem sido remodelado ao longo dos últimos anos. A pesquisa do IBGE “Estatísticas de Gênero - Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010” demonstrou que a escolaridade das mulheres cresceu em relação ao sexo masculino. O estudo em questão foi elaborado com base no Censo Demográfico, por meio da comparação entre os anos de 2000 e 2010. O aumento do rendimento escolar é um claro fator de elevação da produtividade da economia de um país, desencadeando outros efeitos positivos, como o aumento de salário. Posto isso, dá-se a importância para o país, em geral, e para as mulheres, em particular, quando se alcançam avanços nesse segmento.

Nos últimos anos, os programas de incentivo aos estudos gerados pelo Governo Federal proporcionaram o ingresso de muitos estudantes nas faculdades, seja por meio do sistema de cotas, FIES, Prouni entre outros, sendo esse um ponto chave para as novas possibilidades oferecidas à população. As mulheres que outrora continuavam resignadas aos postos de trabalho mais precários devido a falta de escolaridade, hoje são exemplo para as adolescentes que se encontram no ensino médio. As estatísticas do referido estudo evidenciaram que houve um aumento da frequência escolar feminina de 9,8% em relação à masculina no período considerado.

Ainda segundo o supramencionado levantamento:

Outro fator positivo foi o aumento de jovens que se mantinham cursando o nível educacional apropriado à sua idade (15 a 17 anos). O percentual subiu de 34,4% em 2000 para 47,3% em 2010. Constatou-se também um contingente maior de mulheres entre os universitários de 18 a 24 anos no nível superior, em 2010. Elas representavam 57,1% do total de estudantes na faixa etária. Consequentemente, o nível educacional das mulheres é maior do que o dos homens na faixa etária dos 25 anos ou mais. (IBGE, 2015)

Insta observar a redução da proporção de adolescentes grávidas no período escolar, que caiu de 14,8% para 11,8% na década, fato crucial para a permanência das mesmas no sistema educacional. A gravidez precoce é uma das fortes justificativas para a interrupção dos estudos por parte das adolescentes, comprometendo toda a sua formação profissional.

Analisando todos os dados citados, é nítida a importância do grau de escolaridade para a progressão profissional. Por outro lado, mulheres que não abandonam seus postos de trabalho para cuidarem das necessidades do âmbito privado de seus lares, se veem num impasse: a necessidade de delegar essas atividades, como observamos no fragmento abaixo:

A bipolaridade do emprego feminino reflete o processo de escolarização que diferencia as mulheres, umas com diplomas universitários ocupando cargos executivos, mas ainda poucas em proporção ao avanço escolar. No outro lado, milhões de mulheres como trabalhadoras domésticas, balconistas, professoras de ensino infantil, fundamental e médio, assistentes do setor de saúde e nos baixos escalões da administração pública. Esta bipolaridade acentua as desigualdades entre as mulheres, e consolida a visão de que não é possível superar as assimetrias de sexo na sociedade. (MELO. 2011, p. 56-57)

Inferese do trecho acima a difícil situação que as mulheres enfrentam qual seja a decisão tomada. Ao adotarem uma postura doméstica e viverem para os cuidados do lar, deixam de

ampliar seus horizontes e ficam, muitas vezes, aprisionadas em contexto negativo, por vezes marcado pela inferioridade, desvalorização e subordinação. Por outro lado, cabe àquelas que saem de seus casulos, transferir suas funções.

A divisão entre as mulheres propiciada pelos avanços desiguais na escolaridade e a criação de um mercado de executivas e gerentes ainda é pequeno, mas suficiente para a permanência de uma difícil conciliação entre família e profissão. A solução encontrada é que as mulheres bem sucedidas no mercado de trabalho podem contratar outras mulheres para substituí-las nos afazeres e cuidados domésticos. Assim, as mulheres podem ir para o mercado de trabalho desde que a conciliação seja feita pela delegação destas tarefas para outras mulheres. (Autonomia Econômica e Empoderamento da Mulher - Textos Acadêmicos. MELO, Hildete Pereira de. 2011, p. 56-57).

Posto isso, recai sobre algumas a responsabilidade de continuidade do desempenho de funções primordialmente executadas pelo sexo feminino. Às que conseguem ultrapassar este estereótipo, cabe delegar a outras, suas funções “natas”. Ficando, assim, evidenciada a dura desigualdade dentro de um mesmo sexo (fortemente observada na desigualdade racial), e o árduo caminho que ainda precisa ser trilhado para alcançar a equidade.

2.3 Discrepâncias de salários

Em contraposição aos dados positivos quanto ao nível de instrução da mulher, sua recompensa salarial nem sempre acompanha sua energia de produção. Essa é uma explicação que ainda não possui lógica, mas baseia-se puramente no preconceito. Apesar de obterem maior grau de escolaridade, as mulheres continuam subjugadas a cargos inferiores, possuem menor chance de inserção no mercado, ocupam funções mais precárias e assim por diante.

O Relatório de Desigualdade Global de Gênero do Fórum Econômico Mundial mede anualmente o progresso em direção à paridade entre homens e mulheres em quatro áreas: Acesso à educação, Saúde e Sobrevivência, Oportunidade Econômica e Empoderamento Político. Em sua última edição, no ano de 2016, o relatório observou uma drástica queda no âmbito da paridade econômica. A desigualdade, atualmente maior que em qualquer outra época desde 2008, atingiu o nível de 59%.

Por trás desse declínio está um número de fatores. Um deles é o salário, com mulheres ao redor do mundo ganhando, em média, pouco mais da metade que os

homens ganham, apesar de trabalharem, em média, mais horas, levando em consideração trabalho remunerado e não remunerado. Outro desafio persistente é a participação na força de trabalho estagnada, com uma média global de 54% para mulheres, comparada com 81% para homens. O número de mulheres em altos cargos também se mantém persistentemente baixo, com apenas quatro países no mundo tendo igual número de legisladores, oficiais de alto escalão e gerentes homens e mulheres, apesar do fato de 95 países agora terem tanto quanto, se não mais, mulheres com educação em nível universitário.³

O estratagema ao qual estão expostas as mulheres parece ser infundável, não obstante tentem quebrar esse ciclo. Ainda de acordo com o supracitado Relatório, dentre os 144 países avaliados, nosso país ocupa a alarmante 79ª posição no índice global de desigualdade de gênero, evidenciando na econômica e na política as principais lacunas. O Fórum ainda destaca que a mencionada disparidade é obstáculo averiguado a nível global. Em todo o mundo, a representação política das mulheres alcança o índice de 25% em relação aos homens. Já na economia, 59% do sexo feminino está inserido no mercado.

No quesito de igualdade de salários, o Brasil ocupa a 129ª posição, dentre os 144 países avaliados. Quando se trata de cargos executivos, a diferença salarial entre homens e mulheres é de mais de 50%. Irã, Iêmen e Arábia Saudita, que são países criticados por violar os direitos das mulheres, estão em melhor posição que o Brasil. A equiparação salarial entre mulheres e homens no Brasil levará um século.⁴

As mulheres recebem cerca de 30% (IBGE 2015) a menos que os homens diante de um mesmo trabalho, contemplando uma mesma formação acadêmica. Além disso, enfrentam outras punições baseadas pelo sexo. Segundo pesquisas da Universidade da Pensilvânia, o salário das mesmas diminui em média 7% a cada filho. Se essa diferença salarial se restringisse ao período da licença-maternidade, o salário seria equiparado, senão neste momento. Entretanto, a diferença persiste durante toda a carreira, ainda que fora da idade fértil. Posto isso, o argumento de que a diferença salarial seria um “fenômeno de mercado” não encontra fundamento no plano fático.

³ WORLD ECONOMIC FORUM. **Além da nossa existência**: perspectivas para atingir a igualdade de gênero no local de trabalho atingem o ano 2186. (s/d). Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/Media/GGGR16/GGGR16_PTBR.pdf>. Acesso em: 23 out. 2017.

⁴ WORLD ECONOMIC FORUM. **Além da nossa existência**: perspectivas para atingir a igualdade de gênero no local de trabalho atingem o ano 2186. (s/d). Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/Media/GGGR16/GGGR16_PTBR.pdf>. Acesso em: 23 out. 2017.

O caso brasileiro é ainda mais grave, diante da informação de que 40% dos lares são chefiados por mulheres (IBGE, 2015). Acatar tal discrepância salarial como consequência nata ao mercado perpetua as desigualdades de gênero e expõe a uma situação de vulnerabilidade social mulheres que são provedoras econômicas de suas famílias.

O valor de uma mulher no mercado de trabalho reflete, ainda, diretamente na economia de forma geral. Sendo o nosso país um dos que mais sofrem com a escassez de profissionais qualificados, deveria ser ampla a oportunidade de acesso das mulheres a cargos que demandam mão de obra especializada, gerando maior desenvolvimento para o país. Uma vez que estas constituem 57% dos universitários e são maioria dentre os que completam a graduação (12,5% das mulheres, contra 9,9% dos homens), perdemos valor de mercado quando estas são menos valorizadas no âmbito empregatício.

É importante ressaltar que esta diferença salarial é um inequívoco pressuposto da desigualdade de renda do país. Aplacar essa discriminação é viabilizar uma melhora na distribuição de renda na sociedade brasileira de forma geral.

2 LEI Nº 13.467/2017: A REFORMA TRABALHISTA

No segundo semestre de 2015, o documento "Uma ponte para o futuro", elaborado pelo PMDB, foi divulgado, sinalizando uma política de retirada de direitos.

"(...) na área trabalhista, permitir que as convenções coletivas prevaleçam sobre as normas legais, salvo quanto aos direitos básicos"; "porque a questão central é que o Estado deve ser funcional, qualquer que seja o seu tamanho".

O documento harmoniza-se com uma série de propostas feitas pela Confederação Nacional das Indústrias (CNI) entregues a Michel Temer, então vice-presidente, no primeiro semestre de 2016. Esse documento abarcou 36 medidas consideradas pela instituição como essenciais à retirada do país da crise, bem como condicionou a aceleração econômica e o processo de industrialização do Brasil a uma reforma estrutural, apresentando propostas na área da educação, previdência social etc.

As novas formas de contratação aprovadas demonstram claramente a mudança principiológica que a nova Lei visa atingir, a exemplo da terceirização em todos os níveis, pejetização e trabalho intermitente, possibilidade de parcelamento das férias em 03 vezes, bem como de diminuição do horário de almoço, banco de horas negociado individualmente, tempo de trabalho na Empresa (algumas atividades da Empresa deixam de ser consideradas parte da jornada de trabalho, tais como: hora de alimentação, troca de uniforme e estudo), além de outros, que suscitarão mudanças na vida de quem oferece a sua força no trabalho e de suas famílias.

Tal experiência já vivenciada em outros países por mais de um ano, não só não evidenciou um aumento no número de desempregados, como o empobrecimento da classe trabalhadora em geral, bem como a precarização das relações de trabalho e dos empregos.

Sob a justificativa de abarrotamento da Justiça do Trabalho, a Reforma cria verdadeira dificuldade de acesso à mesma. O alcance à justiça decorre da própria forma de organização do Estado. Instituído o monopólio da jurisdição, vedando o instituto da autotutela, é imperioso que se permita o alcance à jurisdição, razão pela qual o acesso à tutela jurisdicional é direito fundamental, decorrência direta da cidadania, de cunho liberal, expressamente contido no art. 5º da Constituição Federal.

Ao tratar de direitos sociais, não é por acaso que o art. 7º da Carta Magna preocupa-se em repetir o direito fundamental de ação, em seu inciso XXIX. É que a própria existência da Justiça do Trabalho está diretamente relacionada ao reconhecimento histórico da necessidade de viabilizar acesso à Justiça aos trabalhadores e trabalhadoras.

A Justiça do Trabalho não tem sequer a intenção de fomentar igualdade entre capital e trabalho. Tem, por sua vez, prerrogativa de aplicar a legislação mais benéfica ao hipossuficiente, visando inibir a exploração. O acesso amplo e irrestrito à tutela jurisdicional para discutir as relações empregatícias é condição para a própria convivência social. Mitigá-la, ou pretender mesmo eliminá-la através de regras como as pretendidas pela reforma trabalhista, é, no mínimo, comprometer o próprio sistema.

Em detrimento do exposto, no dia 11 de julho de 2017, apesar das senadoras da oposição ocuparem a mesa diretora do Senado, a votação da Reforma Trabalhista prosseguiu e teve o placar de 50 votos favoráveis e 26 contrários. O texto altera mais de 100 pontos da Consolidação das Leis Trabalhistas, tendo como principal mudança a prevalência dos acordos coletivos sobre a lei.

Ao defender a proposta, o governo tratou a temática como uma necessária modernização do cenário trabalhista. Entretanto, ao contrário do que apregoa o atual Presidente e seus aliados, em consonância com a mídia, a Consolidação das Leis Trabalhistas passou por diversas alterações desde sua entrada em vigor, inovando-se de acordo com o necessário. A chamada flexibilização das Leis Trabalhistas surge sob o argumento de que o Brasil precisa acompanhar o desenvolvimento global. Entretanto, não revelam que esta “flexibilização” significa, na verdade, um atroz e inescrupuloso retrocesso em relação às conquistas que a classe trabalhadora obteve ao longo dos anos por meio de muita luta.

3.1 O enfraquecimento dos sindicatos e a perda da proteção

Diante deste contexto de enfraquecimento da proteção ao trabalhador, houve uma alteração significativa da legislação no âmbito sindical. Estes, dotados de natureza essencialmente representativa, assistencialista e negocial, são o último anteparo entre o empregado x empresa e a judicialização de uma lide.

A organização sindical preceituada na Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 a partir do artigo 511 e seguintes, estabelece as prerrogativas do sindicato. A Constituição Federal, ao dizer no Inciso III, artigo 8º, que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses individuais ou coletivos da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, recepciona os dispositivos mencionados da CLT, como lê-se em:

Art. 513, CLT. São prerrogativas dos sindicatos :

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;

Art. 8º, CF. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Neste diapasão, os sindicatos são os defensores mais acessíveis do trabalhador. Entretanto, a proposta trazida pela reforma trabalhista depauperava a atuação dos mesmos, afetando

a coletividade. Nos termos da Lei Nº 13.467, introduziu-se a prevalência do negociado sobre o legislado, diminuindo a atuação sindical, uma vez que isso desobriga as partes a fazerem uso da Lei para acordos, permitindo que negociem diretamente.

Este fato também retira de cena um ator de vital importância na construção da mediação destas relações, que é a Justiça do Trabalho. Quando atua para dirimir questões entre as partes envolvidas, este viés da justiça historicamente considera o trabalhador como hipossuficiente e se constitui num auxiliar das lutas sindicais em defesa dos assalariados.

O fim do imposto sindical compulsório, previsto também na Lei diminuirá o poder de financiamento, principalmente, dos pequenos sindicatos. A configuração anterior distribuía essa contribuição da seguinte forma: 60% para os sindicatos, 15% para as Federações, 5% para as Confederações, e 20% do Ministério do Trabalho (Conta especial emprego e salário - o FAT: Fundo de Amparo ao Trabalhador - recebe recursos dessa conta e custeia Programas de Seguro Desemprego, abono salarial, geração de trabalho, emprego e renda). Toda essa cadeia de defesa do trabalhador será diretamente afetada de imediato, com o fim dessa cobrança obrigatória.

Nessa posição, os responsáveis diretos por intercederem pelo trabalhador numa luta secular estão ameaçados. A situação mais uma vez é agravada ao analisar-se dentro da perspectiva de gênero. As mulheres ainda possuem espaço reduzido nestas entidades. Dificilmente estas se preocupam com o recorte específico desta categoria. Por isso, as matérias que conseguirem sobressair ao negociado provavelmente enfrentarão obstáculos de representatividade em relação às demandas específicas das mulheres.

4 A NOVA LEI E SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA AS MULHERES

O fato de acordos coletivos poderem sobressair em face da Lei é um elemento muitas vezes determinante para o prejuízo dos trabalhadores. Uma vez que as normas legais surgem como instrumento para assegurar taxativamente direitos inerentes aos cidadãos, quando o poder de decisão sobre determinadas matérias passa a vigorar por forma estabelecida entre o patrão e a parte hipossuficiente, indubitavelmente essa sairá desproporcionalmente lesada. “Sem o respaldo de uma legislação que proteja os empregados, este tipo de norma dá muito poder aos empresários

pois, querendo ou não, eles têm muito poder nessas negociações” (BRAGA, Ana Paula. RUZZI, Marina. UOL. 2017).

Em razão de todo o apanhado histórico feito anteriormente, é irrefutável que a luta pela conquista de direitos para as mulheres sempre se deu de forma mais custosa, onde suas garantias sempre são afetadas em detrimento de seus "superiores hierárquicos", numa conjuntura primitivamente patriarcal. Por conseguinte, ficam, elas, vulneráveis a uma maior afetação de direitos, expostas a uma verdadeira gama de prejuízos e prováveis lesões.

É inegável a influência da ação internacional, principalmente da OIT, no que diz respeito ao desenvolvimento da legislação trabalhista brasileira, inclusive no capítulo alusivo ao trabalho da mulher. (Barros, Alice Monteiro de. 2009, p.1084.)

Nossa legislação, influenciada pelas normas internacionais, possuiu durante mais de meio século, um caráter altamente tutelas em relação às mulheres, em geral, estabelecendo restrições que hoje não mais se justificam na sociedade contemporânea (MARTINS, Sergio Pinto. 2009, p. 583)

4.1 Gestantes e lactantes em locais insalubres

Um dos pontos mais debatidos sobre a reforma trabalhista no enquadramento feminino é a questão do adicional de insalubridade. Trata-se de um instrumento legal de compensação financeira ao trabalhador por períodos de trabalho exposto a agentes nocivos, com potencial para prejudicar a sua saúde de alguma forma.

Atualmente, a Norma Regulamentadora N° 15 (Atividades e Operações Insalubres) é a responsável, conjuntamente com a CLT, para dispor sobre a matéria, definindo critérios a serem observados de acordo com o risco a que o trabalhador está exposto.

Com a lei nova, gestantes e lactantes operadoras desse setor passam a ser tratadas de forma diferente e mais gravosa em comparação à CLT de 1943, como aduz o dispositivo:

“Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

De acordo com o artigo da Lei Nº 13.467/2017, grávidas e lactantes poderão trabalhar em locais insalubres nos graus médio e mínimo, vedando-se somente a exposição ao grau máximo. Nas zonas insalubres, essas terão contato com produtos químicos, agentes biológicos, radiação, exposição ao calor, ambiente hospitalar de risco, frio intenso e demais fatores indiscutivelmente nocivos à sua condição.

No texto da CLT de 1943, gestantes e lactantes eram automaticamente afastadas do trabalho em ambientes insalubres de qualquer grau, fosse mínimo, médio ou máximo. A reforma da Lei, por sua vez, prevê afastamento automático apenas em casos de insalubridade máxima. Nos demais, deverão continuar trabalhando, podendo ser afastadas com recomendação expressa de um “médico de confiança”. “Neste caso, ocorre a chamada inversão do ônus da prova – ou seja, as mulheres que trabalham em local insalubre em grau mínimo e médio terão de comprovar que aquele ambiente de trabalho traz riscos à sua saúde e do seu filho” (BRAGA, Ana Paula. RUZZI, Marina. UOL. 2017).

Quanto ao ponto da inversão do ônus da prova, é notório o estado de calamidade do sistema público de saúde no Brasil, dificultando, num primeiro plano, o acesso de mulheres de baixa renda a qualquer atendimento médico, pressupondo um obstáculo ainda maior para a obtenção de atestado que lhes resguarde. Em uma observação mais profunda, diante do atual estado de crise financeira no qual estão imersas as mais variadas camadas sociais, mulheres de todas as classes vendo-se na iminência de perderem seus empregos simplesmente pelo fato de estarem grávidas, não buscarão parar de trabalhar mesmo nessas circunstâncias nocivas.

Concedendo a elas a opção de requerer ou não o atestado, muitas se verão em um cenário de ausência de alternativa. O trabalho é o meio de obtenção da renda. Obviamente isto atingirá as camadas mais baixas, onde a rotatividade de empregos é alta e a estabilidade quase inexistente, sendo, outrora, função principiológica das normas trabalhistas o anteparo do proletário. Devendo,

portanto, ser designado um médico do trabalho capaz de aferir a possibilidade, ou não, da permanência das empregadas naqueles locais.

4.2 Valorização do assédio moral e sexual

O seguinte ponto que merece atenta análise é a introdução do título: “Do Dano Extrapatrimonial” na CLT. Os artigos 223-A e seguintes tratam da matéria, estabelecendo limites para o valor da indenização de acordo com a classificação da ofensa leve, média, grave e gravíssima, com variação da mesma.

Nestes termos, revela-se que o assédio moral e sexual receberá um valor de acordo com a condição econômica da vítima. Trabalhadoras com salários mais baixos ficarão mais vulneráveis, sendo mais "barato" assediar as que possuam renda mais baixa. “Uma gerente que for assediada ganhará uma indenização maior do que uma secretária. Assim, sairá mais barato assediar as trabalhadoras do chão de fábrica”, exemplificou a senadora Gleisi Hoffmann (PT-PR). A mesma creditou o tema durante a votação da reforma trabalhista na Comissão de Assuntos Sociais (CAS), tentando sensibilizar o posicionamento da senadora Marta Suplicy (PMDB-SP), que no passado se destacou em defesa dos direitos das mulheres e levantou a bandeira do feminismo.

O assédio, tanto moral quanto sexual, logicamente parte costumeiramente de quem está numa posição hierárquica superior. Nas áreas de trabalho onde a presença da mulher ainda não atinge uma proporção desejável ou ao menos suficiente, os homens fazem valer sua presença historicamente massiva, e seu poder diante de suas subordinadas se reafirma como consequência de atos legislativos como este.

A relevância e gravidade do tema é preconizada pelo Código Penal, que em seu artigo 216-A, estabelece pena de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, para quem:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função." (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001).

Além do abuso que viola seus corpos e mentes, é oferecida a essas mulheres uma assistência incerta e penosa, em razão das zonas sexistas e misóginas existentes dentro de seus locais de labor, oprimindo e aprisionando-as em sua condição de vítima.

Espaços onde há baixa diversidade são potencialmente áridos para que as trabalhadoras exerçam sua função preocupando-se tão somente com o seu desempenho, e não com o que poderão exponencialmente enfrentar em seu cotidiano. Profissões ocupadas majoritariamente pelo sexo masculino inibem o ingresso de algumas mulheres que, independentemente de suas capacidades, temem o risco costumeiramente noticiado. Apesar da luta diária pela afirmação de sua liberdade, o sexo feminino ainda se vê cerceado nos mais diversos ambientes, pois apesar do avanço, o machismo persiste nas relações -nesse caso, empregatícias-.

Na CLT de 43, o magistrado é livre para definir o valor das indenizações por assédio em face de sua convicção. Portanto, casos semelhantes tendem a ter valores similares para todos os ofendidos que ingressem com a ação. A mudança principiológica trazida por essa reforma almeja claramente perpetuar disparidades existentes na sociedade brasileira, sendo, a mulher, uma das "minorias" mais afetadas por esses ideais.

4.3 Tripla jornada de trabalho

Seguindo a trilha perniciosa de retirada de direitos, a reforma ataca gravemente a saúde física e mental do empregado, quando propõe aumentar a já extenuante jornada de trabalho. De acordo com a CLT de 1943, um funcionário poderia trabalhar 8 horas por dia, cumprindo uma jornada semanal de no máximo 44 horas. Desse total, 42h eram horas trabalhadas normalmente e outras 2h, horas extras, que o trabalhador poderia optar, com a intenção de incrementar seu salário.

Já nos termos da Lei 13.467/17, o empregado poderá trabalhar até 48 horas por semana, sendo 44 horas normais de labor e outras 4 horas, extras, via acordo entre aqueles que visam o lucro através da força de trabalho; sendo o caso ainda de trabalhar, em um dia da semana, por 12 horas (8 horas normais e mais 4 horas extras). Com a mudança, a legislação existente quanto a matéria será descartada, uma vez que, como já dito, o determinante será o que for negociado entre

as partes, revogando os ditames legislados pelos órgãos responsáveis por basilar as relações de disparidade entre os polos.

Obviamente é mais benéfico e lucrativo para o patrão que a jornada seja estendida para o volume máximo e os salários percam valor. Com esse acréscimo de horas, o que um trabalhador ganha hoje em x horas, ganhará igualmente em 2x horas. Com o aumento da jornada de trabalho, o empregador incorporará no salário a remuneração pelo excedente às 8 horas, ao contrário da razão da hora-extra, que tem um valor percentualmente maior que o da hora regular.

Dentro do enquadramento feminino este problema torna-se ainda mais grave. A pesquisa "Trabalho feminino e vida familiar: escolhas e constrangimentos na vida das mulheres no início do século XXI", desenvolvida no Núcleo de Estudos de População Elza Berquó (Nepo) da Unicamp (Universidade de Campinas - 2015), demonstrou a ampliação da jornada de trabalho que as mulheres enfrentam regularmente. De acordo com dados do estudo "Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça", divulgado em 06/03/2017, pelo Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA), mulheres trabalham, em média, 7,5 horas a mais que os homens por semana devido à dupla jornada, que inclui tarefas domésticas e trabalho remunerado. O estudo é feito com base em séries históricas de 1995 a 2015 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

Segundo dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho), as mulheres trabalham mais horas semanais do que os homens no trabalho doméstico e de cuidados dos filhos e da família, em média 22 horas semanais, enquanto eles, somente 9,5 horas.

Este recorte ratifica a conjectura patriarcal e machista na qual a nossa sociedade está imersa. Além de batalhar arduamente para alçar em suas carreiras profissionais, mulheres ainda são condicionadas compulsoriamente a assumir o cuidado integral com a casa e a família. Mesmo exauridas pelo dia de labor, ao chegar em suas residências realizam todas as tarefas domésticas e familiares de um lar. Neste contexto, o trabalho doméstico não é remunerado, somente invisibilizado e degradante. Com o aumento da jornada de trabalho, as mulheres serão as mais prejudicadas, pois sua carga de atividades, que já é grande, se tornará ainda maior e extenuante.

Por fim, a mudança na divisão sexual do trabalho profissional depende de alterações na divisão sexual do trabalho doméstico, do poder e conhecimento da sociedade, sendo necessária a implementação de políticas públicas e sociais que garantam de fato a igualdade.

CONCLUSÃO

Diante da complexidade do tema, denota-se a necessidade da existência de um campo de pesquisa cada vez mais preocupado com a questão de gênero, posto que, mesmo após séculos de visibilidade renegada, as entidades responsáveis por evidenciar as diversas problemáticas inerentes à matéria, alcançaram, aos poucos, tutela. Numa perspectiva secular, depreende-se que quando subjugada na sociedade, a mulher não deixa de lutar por seus ideais para garantir seus direitos.

É importante que se tenha como pressuposto de que ao estudar gênero deve ser levado em conta todo o universo relacional, ou seja, que a questão de gênero está diretamente ligada com a sociedade, com as relações de poder entre os sexos, bem como o capital e trabalho, trabalhador e patrão.

Dessa forma, insta ressaltar as distinções feitas entre a igualdade formal, com seu aspecto normativo e pouco abrangente, se analisado quanto a sua aplicação aos casos do plano fático, e a igualdade material, que visa equiparar as diferenças causadas pela complexa gama de necessidades próprias de cada indivíduo.

Areladas a essas proteções constitucionalmente estabelecidas, estão as contribuições do movimento feminista no levantamento de discussões a respeito da mulher. Graças a essa ebulição de uma nova ideologia é que atualmente as mulheres são extremamente distintas das do século passado. Por conta da necessidade da captação dos anseios das mulheres, e até mesmo de fortalecer as atitudes de sujeito e de construção de sua história, empoderadas pelo conhecimento, buscam por fim à dominação masculina e opor diretamente o patriarcalismo.

À medida que as mulheres alcançam maior escolaridade, vislumbram uma percepção de sua condição subalterna no espaço doméstico e enxergam na inserção no trabalho remunerado, a obtenção de maior independência.

Entretanto, verificou-se que as mulheres ao ingressarem no mercado de trabalho, muitas vezes permeiam um sistema que reproduz uma cultura patriarcal, realizando funções “ditas femininas”, recebendo baixos salários em relação aos homens, ainda que possuam grau de empenho educacional mais elevado.

Apesar da diminuição da desigualdade de gênero acontecida nas últimas décadas, ainda há uma nítida relação entre a divisão sexual do trabalho e a pobreza das mulheres; a inserção

feminina aconteceu em paralelo com o crescimento das atividades informais, das atividades sem remuneração e aumento das taxas de desemprego. Assim, as mulheres são muitas vezes arrastadas para os segmentos menos organizados da atividade econômica.

Agravando ainda mais a situação, a entrada em vigor da Lei 13.467/2017 prejudica a mulher e afeta direitos vitais à sua permanência sadia nos postos de trabalho, devendo ser analisada de forma crítica, com o fito de preparar a sociedade em geral para combater a ameaça de direitos sempre que se virem ameaçados.

REFERÊNCIAS

APOSTOLOVA, Bistra Stefanova; FONSECA, Livia Gimenes Dias da. O Direito das Mulheres; JUNIOR, José Geraldo de. et al. **O Direito achado na Rua: Introdução Crítica ao Direito das Mulheres**. Brasília: CEAD, FUB, 2011, v. 5.

ARAÚJO, Ana Paula de. **Reforma trabalhista: o que muda para a mulher?** 2017. Disponível em: <<https://financasfemininas.uol.com.br/reforma-trabalhista-o-que-muda-para-a-mulher/>>. Acesso em: 04 out. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, n. 77, v. 47, p. 67-83, jan./jun. 2008.

BARSTED, Leila de Andrade Linhares. Gênero, Trabalho e Legislação Trabalhista no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, n. 2, v.4, p. 447-463, 1996.

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro**. AEDB, (s/d). Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2017.

BRASIL. **Decreto n. 21.417, de 17 de maio de 1932**. Brasília: Câmara dos deputados, 1932. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>>. Acesso em: 17 set. 2017.

_____. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 04 out. 2017.

D' ALONSO, G.L. **Trabalhadoras brasileiras e a relação com o trabalho: trajetórias e travessias.** Psicol Am Lat. México. N.15, dez. 2008. Disponível em: <<http://www.inesc.org.br>> Acesso em: 17 set. 2017.

FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO. **Autonomia econômica e empoderamento da mulher:** textos acadêmicos. Brasília, 2011.

GOLDSCHMIDT, Cristina. **Os desafios da mulher no mercado de trabalho.** 2017. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/os-desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/102180/>>. Acesso em: 02 out. 2017

GONÇALVES, Tamara Amoroso. **Direitos Humanos Das Mulheres e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos.** São Paulo: Saraiva, 2013.

HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho.** Caderno Pagu [online]. 2002, n.17-18, pp.139-156.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **Estatísticas de Gênero.** 2010. Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/apps/snig/v1/>>. Acesso em: 09 out. 2017.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada. **Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos.** 2017. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526>. Acesso em: 15 set. 2017.

MARCHA MUNDIAL DAS MULHERES. O trabalho das Mulheres. **Cadernos Marcha Mundial das Mulheres.** São Paulo, n. 1, jun. 2008.

LUCIO, Clemente Ganz. **Impactos das reformas trabalhistas no mundo.** Rede Brasil Atual, 2017. Disponível em:

<<http://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-ns-rede/2017/03/impactos-das-reformas-trabalhistas-no-mundo>>. Acesso em: 09 out. 2017.

LUCIO, Clemente Ganz. **Mulher, mercado de trabalho e desigualdade**. Disponível em: <<http://brasildebate.com.br/mulher-mercado-de-trabalho-e-desigualdade/>> . Acesso em: 15 set. 2017.

NADER, Paulo. **Introdução ao estudo do direito**. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

NUNES, Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**: doutrina e jurisprudência. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

SEVERO, Valdete Souto. **Os ataques à Justiça do Trabalho e a (im)possibilidade de aplicação da reforma trabalhista**. Carta capital, 2017. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/10/31/os-ataques-justica-do-trabalho-e-impossibilidade-de-aplicacao-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 09 out. 2017.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Além da nossa existência**: perspectivas para atingir a igualdade de gênero no local de trabalho atingem o ano 2186. (s/d). Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/Media/GGGR16/GGGR16_PTBR.pdf>. Acesso em: 23 out. 2017.

_____. **The case for gender parity**. (s/d). Disponível em: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/the-case-for-gender-parity>>. Acesso em: 23 out. 2017.