

**Centralidade do Trabalho no Debate de Gênero:
Reforma Trabalhista e Mulheres¹****Centrality of Work in Gender Debate:
Labor Reform and Women**Thamíris Evaristo MOLITOR²**Resumo**

A pesquisa abordará algumas alterações trazidas pela reforma trabalhista (lei nº 13.467/2017) à luz do arcabouço jurídico de direitos humanos em vigor. Irá recuperar historicamente o conceito de direitos humanos e normativas internacionais vigentes no Brasil, principalmente relacionadas à proteção de direitos sociais e das mulheres. Analisará normas acerca de proteção social e de gênero nas normas nacionais, principalmente na CF e CLT. Analisará itens da lei nº 13.467/2017 que afetaram as mulheres. O objetivo da pesquisa é verificar se houve a violação de direitos humanos das mulheres pela nova lei, tendo em consideração a feminização da pobreza e a centralidade que o trabalho ocupa para garantir a concretização de direitos. A metodologia a ser utilizada é revisão bibliográfica e análise de leis pertinentes. Chegamos à conclusão que essa reforma viola dispositivos de direitos humanos.

Palavras-chave: Direitos das Mulheres; Trabalho; Direitos Sociais; Feminização da Pobreza.

Abstract

The research will address some changes brought by the labor reform (Law nº 13.467/2017) in the light of the existing human rights legal framework. It will historically recover the concept of human rights and international regulations in force in Brazil, mainly related to the protection of social's and women's rights. It will analyze norms about social and gender protection in national norms, especially in the federal Constitution and Consolidation of labor laws. It will analyze items of law nº 13.467/2017 that affected women. The objective of the research is to verify if there was a violation of women's human rights by the new law, taking into account the feminization of poverty and the centrality that work occupies to ensure the realization of rights. The methodology to be used is literature review and analysis of relevant laws. We have come to the conclusion that this reform violates human rights provisions.

Keywords: Women's Rights; Work; Social Rights; Feminization of Poverty.

1 Trabalho apresentado no GT 4: Direito, Gênero e Diversidade.

2 Doutoranda em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo; integrante do grupo de pesquisa Direitos Humanos, Centralidade do Trabalho e Marxismo vinculado à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. E-mail: thamiris.evaristo@gmail.com.



1. Introdução

Trata a presente pesquisa acerca da possível violação dos direitos humanos das mulheres no âmbito do trabalho no Brasil no que se refere à reforma trabalhista que entrou em vigor em 2017. Será feita uma breve análise dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil que tratam sobre a questão da desigualdade de gênero, em especial no que se refere ao trabalho das mulheres. Também será analisada a legislação laboral brasileira sobre o tema – constitucional e infraconstitucional – e, por fim, a reforma trabalhista (Lei Federal 13.467 de 13 de julho de 2017). Assim, pretende-se analisar a lei da reforma trabalhista brasileira, no que se refere ao trabalho da mulher, à luz dos direitos humanos.

Para tanto, inicialmente será feito um breve histórico sobre o próprio conceito de direitos humanos, indicando seus marcos iniciais e o processo de aceitação pelos países de sua força normativa. Após, será estabelecido a partir de qual momento os direitos humanos passam a ser entendidos como normas que devem proteger as mulheres de maneira mais enfática, como, por exemplo, a Conferência de Direitos Humanos de Viena em 1993, que reconheceu que os direitos humanos das mulheres e das meninas também são direitos humanos. Assim, passa a indicar as normas internacionais que tratam sobre o trabalho da mulher, com ênfase às normas instauradas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Será discutida nesse contexto a legislação laboral brasileira sobre o trabalho da mulher. A própria Constituição Federal estabeleceu elementos de diferenciação na proteção do trabalho das mulheres, assim como a Consolidação das Leis Trabalhistas também estabeleceu um capítulo especial para tratar desse assunto.

Por fim, serão analisadas as alterações advindas pela reforma trabalhista de 2017. À luz das normativas apresentadas, tanto os tratados internacionais ratificados pelo Brasil quanto as normas constitucionais e infraconstitucionais, a presente pesquisa refletirá acerca dos possíveis retrocessos para a proteção do trabalho da mulher trazidos pela nova normativa laboral.

2. Direitos Humanos das Mulheres



Apesar de haver divergência sobre quais seriam os grandes marcos da história dos direitos humanos, diversos teóricos estabelecem que a Declaração Americana de Virgínia de 1776 (BOBBIO, 1992, p. 90), a Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão francesa de 1789 (BOBBIO, 1992, p. 27), a lei de *Habeas Corpus* de 1679 e a *Bill of Rights* de 1689 do Reino Unido (BOBBIO, 1992, pp. 122-123). Alguns juristas chegam a considerar a Carta Magna de 1215, promulgada pelo rei João Sem Terra, também na Inglaterra, como o primeiro marco da história dos direitos humanos (COMPARATO, 2001, p. 67).

É de rigor perceber que desde o início do desenvolvimento da história dos direitos humanos existiram limitações sobre quais grupos de pessoas que seriam protegidos por essas declarações. Em tese, tais documentos históricos seriam declarações de direitos considerados “naturais”, ou seja, direitos sobre as quais todos os seres humanos seriam investidos ao nascer. Ocorre que mulheres e trabalhadores, por exemplo, ficaram despojados de muitas dessas garantias individuais. A maioria das declarações citadas acima assumia o direito à propriedade como sagrado e acima de vários outros direitos igualmente “naturais”.

Não se pode desconsiderar, então, para a análise da construção do conceito de direitos humanos das mulheres, o fato de que não houve pretensão, principalmente no início da história do que entendemos enquanto direitos humanos, em se construir igualdade material ou igualdade de gênero entre os cidadãos e as cidadãs. Sobre essa questão, destacamos que a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, abarcava, de fato, apenas as pessoas do sexo masculino. Mulheres não poderiam recorrer a tal norma para alcançar essa suposta proteção jurídica. A título exemplificativo, um grupo de mulheres francesas, nesse período, cobrou sua inclusão como cidadãs na vida pública e foram guilhotinas (TELES, 2011, p. 18). Dessa maneira, “a sociedade de classes privou a mulher da igualdade com os homens, discriminando-a não somente de fato, mas também no plano formal do Direito” (SAFFIOTI, 2013, pp. 108).

Nesse mesmo sentido, a proteção dos trabalhadores pelo direito no capitalismo tem como primeiros marcos a Constituição Mexicana (em 1917), criação da Organização Internacional do Trabalho (em 1919) e a Constituição de Weimar (em 1919).

Após as guerras e os horrores experimentados em decorrência do nazi-fascismo, há uma tentativa de reconstrução dos direitos humanos no século XX com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em 1948 (RAMOS, 2013, pp. 58-59). Nesse momento, da tensão entre os países do bloco



capitalista e do bloco socialista, surgem dois pactos separados sobre direitos chamados de primeira geração e segunda geração em 1966: o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. “A elaboração de dois tratados e não de um só, compreendendo o conjunto dos direitos humanos segundo o modelo da Declaração Universal de 1948, foi o resultado de um compromisso diplomático” (COMPARATO, 2001, p. 278).

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais é, então, promulgado no Brasil em 1992. Seu artigo 3º estabelece que os Estados Partes se comprometeriam “a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais”. Também estabelece no artigo 2º que os Estados se comprometeriam a garantir o exercício dos direitos previstos naquele pacto sem nenhuma distinção de “raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de qualquer outra natureza” e no artigo 7º que os Estados Partes reconhecem o “direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis” e que assegurassem especialmente salário mínimo e remuneração igual por um trabalho de igual valor sem distinção e, em particular, “as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles, por trabalho igual”.

Importante também citar a Convenção sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, conhecida como CEDAW, de 1979 e ratificada pelo Brasil em 1984. Sua parte III é dedicada aos direitos sociais, prevendo no artigo 10º que os Estados Partes devem assegurar “as mesmas condições de orientação em matéria de carreiras e capacitação profissional (...)”, assim como eliminação de conceitos estereotipados sobre papéis masculinos e femininos, mesmas oportunidades de acesso e redução da taxa de abandono dos estudos das mulheres. Também lista medidas que os Estados devem tomar a fim de impedir a discriminação contra a mulher no trabalho por razões de casamento e maternidade: proibir a demissão por motivo de gravidez, licença maternidade ou estado civil, implementar a licença maternidade, fornecimento de serviços de apoio para que possam combinar suas vidas profissionais e familiar e proteção especial às gestantes que estejam em trabalhos prejudiciais à sua condição.

Também devemos citar que a Conferência de Direitos Humanos em Viena, de 1993, reconheceu que os direitos das mulheres e meninas são direitos humanos. É simbólico,



inclusive, que tenha sido preciso escrever literalmente que mulheres também são seres humanos (TELES, 2006, p. 32).

A Convenção de Belém do Pará ou Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, de 1994 e ratificada pelo Brasil em 1996, prevê em seu artigo 5º que “toda mulher poderá exercer livre e plenamente seus direitos [...] sociais” e que os Estados reconheceriam que a violência contra a mulher impede o exercício dos direitos subjetivos (TELES, 2006, p. 100).

Em 1995 foi assinada a Declaração de Pequim (PIOVESAN, 2012, p. 75), que estabelece “compromissos” dos governos objetivando o “empoderamento” das mulheres, a igualdade de direitos, “a plena implementação dos direitos humanos das mulheres e meninas, como parte inalienável, integral e indivisível de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais”, prevenir e eliminar as formas de discriminação contra as mulheres e meninas, assegurar às mulheres o acesso a recursos econômicos como crédito, ciência e tecnologia etc.

Com relação às normas da Organização Internacional do Trabalho, temos as Convenções em vigor atualmente de números 100, 111, 156, 171, 183 e 189. Dessas, o Brasil apenas não ratificou as Convenções de número 156 e 183, que tratam respectivamente sobre trabalhadores com responsabilidades familiares e sobre proteção à maternidade. A principal novidade da Convenção nº 183 com relação à nº 103 (a qual o Brasil ratificou) em relação ao amparo à maternidade é que a nº 183 alarga o conceito de trabalhadora para as mulheres que não estão no mercado formal (GOMES, 2010, pp. 156-157). As convenções ratificadas pelo Brasil tratam sobre igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor, discriminação em matéria de emprego e ocupação, e trabalho noturno das mulheres.

Feita essa primeira incursão nas normas de direitos humanos internacionais pertinentes à presente análise, passemos, então, à análise das normas de direito interno brasileiro que protegem as mulheres e sua inserção no mercado de trabalho.

3. Direito Brasileiro e Trabalho das Mulheres

A constituição federal de 1988 incluiu os direitos sociais no rol dos direitos fundamentais. Vários foram os direitos sociais conquistados, assim como a igualdade jurídica entre homens e mulheres. Também foram várias as disposições discriminatórias constantes



em normas do direito brasileiro que foram revogadas com o advento dessa constituição. Mesmo a igualdade formal entre homens e mulheres na normativa brasileira é muito recente e surgiu em decorrência da Constituição, como, por exemplo, a revogação expressa do artigo 446³ da CLT que ocorreu apenas em 1989, pela lei nº 7.855/1989. O processo da constituinte nos mostra algumas pistas sobre a motivação para este documento normativo ser um marco no tratamento da mulher na sociedade brasileira:

É verdade que a inclusão de muitas das reivindicações das mulheres durante o processo constituinte deve-se à ampla participação já salientada e que, no caso das mulheres, contou com uma ‘Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes’, fruto da articulação do movimento feminista no Brasil e que contribuiu para a redação de alguns dispositivos constitucionais, tais como a igualdade geral entre homens e mulheres (art. 5º, I), a proteção contra a discriminação no trabalho por sexo ou estado civil (art. 7º, XX), a licença-maternidade ampliada para 120 dias (art. 7º, XVIII), o título de domínio e a concessão de uso de áreas urbanas adquiridos por usucapião conferidos ao homem ou mulher, bem como em relação à distribuição de imóveis rurais pela reforma agrária (arts. 183, §3º, e 189) e, em especial, o tratamento à família, reconhecendo a união estável como entidade familiar (art. 226, §3º), os direitos inerentes à sociedade conjugal, exercidos pelo homem e pela mulher (art. 226, §5º), o planejamento familiar (art. 226, §7º) e o dever do Estado de coibir a violência na família (art. 226, §8º), entre outros. (COSTA, 2010, pp. 85-86)

Nesse sentido, uma das principais disposições na constituição acerca da igualdade de gênero é o artigo 5º, inciso I. É a partir desse dispositivo que irão emergir os outros, citados pela autora. Com relação à igualdade no mundo do trabalho, importante considerar o artigo 7º, em que estão previstas as disposições sobre a proteção do trabalho da mulher. O inciso XVIII determina que a licença gestante não pode causar prejuízo ao emprego ou ao salário da mulher e deve durar no mínimo 120 dias. O inciso XX dispõe que é direito das trabalhadoras a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. Importante destacar, também, a mudança no artigo 7º referente às empregadas domésticas pela emenda constitucional nº 72 de 2013, já que essa é uma profissão ocupada majoritariamente por mulheres (94,8% do total dos trabalhadores domésticos⁴) e

³ “Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente.

Parágrafo único: Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor” (sic).

⁴ Segundo o IBGE, em 2011, disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf>. Acesso em 29 nov. 2018.



dentre essas mulheres, cumpre destacar que a maioria é negra⁵, o que leva a uma dupla discriminação. Antes dessa emenda, as empregadas domésticas não tinham direito, por exemplo, a salário mínimo, irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário ou aviso prévio. A regulamentação ocorreu pela lei complementar nº 150/2015.

Após a constituição, as leis nº 7.855/1989, nº 9.029/1995 e nº 9.799/1999 modificaram a CLT em questões referentes ao trabalho da mulher. Foram revogados dispositivos que tratavam a mulher como ser frágil e sem capacidade completa para o trabalho, como o artigo 375 que previa que as mulheres só poderiam fazer hora extra caso tivessem atestado médico oficial anotado em sua carteira profissional. Havia também o artigo 378 que previa a existência de folhas especiais na carteira profissional das mulheres para que pudessem ser anotados os atestados médicos necessários. A lei nº 9.029/1995, ainda, criminalizou condutas que interferissem na vida sexual e reprodutiva das empregadas.

O artigo 384, que foi revogado pela reforma trabalhista, determinava que, apenas para as mulheres, em caso de prorrogação do horário normal de trabalho, deveria ser concedido um descanso obrigatório de 15 minutos antes do início do período extraordinário de trabalho. Tal dispositivo houvera sido declarado constitucional pelo Tribunal Superior do Trabalho⁶. O argumento utilizado foi o de que as mulheres sofreriam maior desgaste no trabalho do que os homens. Trata-se de argumento sem comprovação científica e apoiado em suposta maior fragilidade feminina que pode ter efeito contrário, diminuindo os espaços no mundo do trabalho a serem ocupados por mulheres (SAFFIOTI, 2013, p. 369). Havia, ainda, um recurso extraordinário em trâmite no STF sobre o assunto, retirado de pauta em 2016 por pedido de vista⁷, mas que, em virtude da nova lei, perdeu o objeto.

Passemos, então, à análise das disposições feitas na lei da reforma trabalhista que afetam as mulheres.

4. Reforma Trabalhista de 2017

⁵ Segundo o DIEESE, em 2013, disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>>. Acesso em 29 nov. 2018.

⁶ BRASIL. TST. *Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista n. 1.540.2005.046.12.00-5*. Tribunal Pleno. Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho. Publicação no DEJT em 13.02.2009.

⁷ BRASIL. STF. *Recurso Extraordinário n. 658.312/SC*. Repercussão Geral declarada em 09.03.2012.



A lei nº 13.467/2017 trouxe intensas alterações no direito do trabalho brasileiro. Analisaremos as principais mudanças no que se refere ao trabalho das mulheres à luz das normativas indicadas acima. A modificação sobre o tratamento da maternidade é a que, de maneira mais clara, altera a questão do trabalho das mulheres. Entretanto, outras alterações também trazem impacto na questão de gênero do mundo do trabalho.

Com relação a essas mudanças, podemos citar que a introdução do trabalho intermitente (conhecido como “contrato zero hora” nos países em que foi implementado), do teletrabalho (conhecido como *home office*) e a regulamentação da terceirização para permitir que qualquer atividade seja subcontratada (pela lei nº 13.429/2017, que foi promulgada no mesmo contexto que a reforma trabalhista) podem trazer intensa alteração na conformação do mercado de trabalho brasileiro. Esses contratos de trabalho podem modificar em grande medida as relações de trabalho no país e piorar as condições de trabalho de todos, mas principalmente das mulheres (ANTUNES, 2013, pp. 65-66).

Devido à limitação de espaço não iremos nos aprofundar nessa questão, mas diversas teóricas têm produzido textos acadêmicos acerca da dupla jornada de trabalho a qual as mulheres são submetidas (por exemplo: HIRATA, 2002; SOUZA-LOBO, 2011; TOLEDO, 2008; NOGUEIRA, 2011). Ou seja, além de terem um trabalho produtivo⁸ do qual recebem salário, também precisam cuidar dos filhos e dos afazeres domésticos (chamados de trabalho reprodutivo) sem nenhum auxílio. Por esse motivo, o contrato intermitente, em que o trabalhador ou a trabalhadora só é chamado para fazer a atividade que o empregador necessita eventualmente, não sendo contínuo (SILVA, 2017, p. 45), provavelmente será ocupado por mulheres, visto que não preencherá toda a jornada de oito horas e liberaria tempo para os trabalhos reprodutivos. As normas de direitos humanos das mulheres que citamos acima, como a CEDAW, a Convenção de Belém do Pará e, inclusive, nossa constituição, tratam da obrigação dos Estados de dar condições para que as mulheres não sejam discriminadas no trabalho em virtude de seu gênero. Quando apenas as mulheres são responsabilizadas pelos afazeres domésticos e até mesmo o emprego delas é diferenciado para que cumpram essas obrigações, entendemos que as condições para a igualdade não estão dadas.

Além disso, várias críticas podem ser feitas a esse contrato, considerando que, por exemplo, não haverá um salário mínimo para esses trabalhadores e trabalhadoras,

⁸ Também não se poderá aprofundar nesse debate sobre se o trabalho reprodutivo é produtivo ou não, entretanto indico que trabalhei com essa questão em dissertação de mestrado (MOLITOR, 2018).



precarizando sua subsistência. O teletrabalho, outra nova forma de contratação inserida pela reforma trabalhista, que é o trabalho a ser realizado na residência do empregado, também poderá ser realizado por mulheres para conciliar com os trabalhos reprodutivos, entretanto, segundo o artigo 62, inciso III, não haveria controle de jornada (SILVA, 2017, p. 31), o que também pode prejudicar intensamente a saúde das trabalhadoras. Por fim, na terceirização, agora regida pela lei nº 6.019/1974 (alterada pela reforma), qualquer atividade da empresa pode ser terceirizada. As mulheres já estavam principalmente em atividades que pagavam menores salários na terceirização de “atividade-meio” (ASSUNÇÃO, 2013), com essa nova permissão, a força de trabalho das mulheres poderá ser usada de maneira mais barata e com risco de que não haja o pagamento de todos seus direitos (BENEDITO, 2010, p. 540).

Passemos, então, às alterações com relação à proteção à maternidade, sendo a principal com relação ao meio ambiente de trabalho da gestante. Ficou, inicialmente, proibido o trabalho da gestante: (I) em atividades consideradas insalubres em grau máximo; (II) em atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, entretanto, apenas se a gestante “apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação”; e (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”. Quando não for possível que a gestante exerça suas atividades em local salubre na mesma empresa, a gravidez será “considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade”. A título de curiosidade, a medida provisória nº 808 de 2017 revogou temporariamente a possibilidade de as gestantes trabalharem em ambiente insalubre⁹, mas não foi votada e sua vigência foi suspensa após o período regular.

Ocorre que, caso o empregador peça, a gestante irá apresentar o atestado de saúde para trabalhar em insalubridade grau médio ou mínimo, visto que ela está em uma relação contratual desigual. Além disso, numericamente, a maior parte das trabalhadoras está em trabalhos de insalubridade média (SILVA, 2017, p. 41) e é necessário atualizar os estudos que classificam o grau de insalubridade de diversos ambientes de trabalho (SILVA, 2017, p. 42). Veja-se o seguinte excerto:

⁹ Artigo 394-A conforme alteração da MP 808/2017: “A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade”



O afastamento era automático pela presunção de que qualquer ambiente insalubre já por si só traz o contato direto com agentes físicos, químicos e biológicos que podem reduzir e causar os mais diversos agravos. Na alteração da Reforma Trabalhista a mulher é obrigada a trabalhar em ambientes insalubres nos graus mínimos e médio, exceto se apresentar um atestado específico que comprove riscos à saúde, o grande problema é encontrar profissional habilitado de confiança da mulher que ateste tal situação frente às pressões do empregador para que a mesma permaneça no local de trabalho produzindo cada vez mais e com o medo de represálias diretas e indiretas advindas do seu Empregador (OLIVEIRA; e PINTO, 2018, p. 4-5).

Além disso, o estabelecimento do pagamento pela previdência social de todo o período da gravidez, equiparando-a a gravidez de risco, para empregadas que trabalhem em empresas que apenas tem atividade de insalubridade em grau máximo visa, ao menos em tese, que as mulheres não sejam prejudicadas ao procurar esse tipo de emprego para que o empregador não tenha o “custo” de ter uma gestante em atividade insalubre em grau máximo afastada pelos nove meses mais os quatro de licença. Entretanto, segundo a pesquisa "Licença maternidade e suas consequências no mercado de trabalho do Brasil", realizada pela Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas, metade das mulheres estavam fora do mercado de trabalho um ano após voltarem de licença-maternidade.

Em maio de 2019, então, o Supremo Tribunal Federal julgou a ação direta de inconstitucionalidade nº 5.938-DF, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, que reconheceu a inconstitucionalidade do trecho “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” no novo artigo 394-A da CLT, a partir da argumentação de que tanto a gestante e a lactante quanto o próprio bebê são titulares de direito social instrumental protetivo contra a exposição a atividades insalubres, “tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos” (BRASIL, 2019, p. 2).

Há de se concordar com a conclusão chegada pelo tribunal constitucional, visto que a permissão para o trabalho de gestante nesses locais violava vários dos instrumentos de proteção aos direitos humanos que analisamos no presente trabalho.

Dessa maneira, essas são as principais alterações da reforma trabalhista que irão afetar principalmente as mulheres. Dado o fato de que a reforma ainda é recente, muitos efeitos ainda estão por aparecer.



5. Considerações finais

Considerando, então, o arcabouço jurídico indicado no presente trabalho, é necessário indicar que as medidas que entraram em vigor através da reforma trabalhista de 2017 no Brasil podem, em alguma medida, violar o que está disposto em nossa constituição federal, enquanto lida de maneira sistêmica. Ou seja, a constituição brasileira de 1988, ao menos em tese, foi promulgada a partir de uma promessa de busca pela igualdade material. Ao ignorar que a precarização do trabalho a partir das novas formas de contratação estabelecidas na lei nº 13.467/2017 irão afetar, em maior medida, as mulheres, não se cumpre a missão constitucional de buscar ativamente a igualdade de gênero em nosso país. Nesse sentido, o próprio fato de não haver nenhum esforço governamental no sentido de repartir de maneira mais igualitária o trabalho reprodutivo demonstra que ainda temos um grande caminho para percorrer em busca da igualdade de gênero no Brasil.

No mais, os tratados dos quais o Brasil é signatário, que estabelecem que os Estados Partes se comprometem a se empenhar para buscar aumentar e garantir o cumprimento dos direitos sociais e diminuir a desigualdade entre os cidadãos e cidadãs, também não estão sendo efetivados. Nesse sentido, especificamente a Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho, a qual ainda não foi ratificada pelo Brasil, que alargaria o conceito de “trabalhadora” para abarcar as mulheres que estariam na informalidade (sem registro em carteira de trabalho), não só não se vislumbra um futuro próximo no qual o Brasil se torne signatário dessa convenção, como também é provável que haja uma piora nas condições de trabalho das mulheres gestantes. Pelo princípio do não retrocesso dos direitos sociais, essa é uma questão que deveria ser reavaliada por nosso país.

A Conferência de Viena de 1993, citada ao longo do trabalho, além de reconhecer que os direitos humanos das mulheres e meninas também são direitos humanos, reconheceu que os direitos humanos são interdependentes, indivisíveis e universais. Nesse sentido, a discussão sobre as gerações de direitos e a auto-aplicação ou não dos direitos sociais encontrou um limite, visto que, ao menos em tese, a violação de direitos sociais é tão grave quanto a violação de direitos ditos de primeira geração. Ao ignorar o histórico da construção



dos conceitos de direitos humanos, nosso país viola os direitos não só das mulheres, mas de todos os trabalhadores e trabalhadoras do país.

Já existe ao menos um projeto de lei em tramitação¹⁰ visando à revogação da lei 13.467/2017, considerando que, inclusive, essa reforma não cumpriu o prometido pela base aliada do governo de aumentar o número de empregos e diminuir a crise econômica pela qual passa o país.

Percebemos, dessa forma, que essa reforma trabalhista prejudica os direitos sociais dos trabalhadores e das trabalhadoras de nosso país, devendo ser revista a partir da argumentação de violação dos direitos humanos conforme exposto no presente trabalho.

Referências Bibliográficas

- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do trabalho*. 15ª Edição. São Paulo: Cortex, 2013.
- ASSUNÇÃO, Diana (org.). *A precarização tem rosto de mulher: a luta das trabalhadoras e trabalhadores terceirizados da USP*. 2ª Edição. São Paulo: Edições ISKRA, 2013.
- BENEDITO, Alessandra. A condição da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro – uma síntese do processo de exclusão continuada. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan (org). *Mulher, sociedade e direitos humanos*. São Paulo: Rideel, 2010, pp. 531-546.
- BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. 8ª Reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Voto do relator na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938-DF. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. Ministro Relator Alexandre de Moraes, decisão em maio de 2019, ainda não publicada. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938EmentaeVOTO.pdf>> Consulta em 17 jul. 2019.
- _____. STF. Recurso Extraordinário n. 658.312/SC. Repercussão Geral declarada em 09.03.2012.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista nº. 1.540.2005.046.12.00-5. Tribunal Pleno. Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho. Publicação no DEJT em 13.02.2009.
- COSTA, Claudia. Princípios constitucionais, igualdade e mulheres na Constituição de 1988. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan (org). *Mulher, sociedade e direitos humanos*. São Paulo: Editora Rideel, 2010, pp. 81-96.
- COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 2ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2001.
- GOMES, Ana Virgínia Moreira. A OIT e a disseminação do combate à discriminação contra a mulher no trabalho: indo além das convenções e recomendações. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan (org). *Mulher, sociedade e direitos humanos*. São Paulo: Rideel, 2010, pp. 151-178.
- HIRATA, Helena. *Nova Divisão sexual do trabalho?*. São Paulo: Boitempo, 2002.

¹⁰ Referência: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/08/13/projeto-de-randolfe-revoga-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em 29 nov. 2018.



- MACHADO, Cecilia; NETO, V. Pinho. *The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil*. Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas (FGV - EPGE), 2016. Disponível em: <https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf>. Consulta em 04 jan. 2020.
- MOLITOR, Thamiris Evaristo. *O sujeito de direito a partir da proteção da maternidade pelo Direito do Trabalho brasileiro: Uma análise materialista histórico-dialética na perspectiva de gênero*. Dissertação Mestrado. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2018.
- NOGUEIRA, Claudia Mazzei. *O trabalho duplicado – a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing*. 2ª Edição. São Paulo: Expressão Popular, 2011.
- OLIVEIRA, Ricardo Bezerra de. PINTO, Rosa Maria Ferreiro. Os Impactos da Reforma Trabalhista para a Saúde e Trabalho da Mulher: uma abordagem constitucional à luz do direito da saúde. *Intr@ciência*, v. 15, 01-12, julho, 2018.
- PIOVESAN, Flávia. A proteção internacional dos direitos humanos das mulheres. In: *Revista EMERJ*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 57, 2012, pp. 70-89.
- RAMOS, André de Carvalho. *Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional*. 3ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2013.
- SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.
- SAFFIOTI, Heleieth I. B. *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. São Paulo: Expressão Popular, 2013.
- TOLEDO, Cecília. *Mulheres: o gênero nos une, a classe nos divide*. 2ª Edição. São Paulo: Sunderman, 2008.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários À Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo Por Artigo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.
- TELES, Maria Amélia de Almeida. *O que são direitos humanos das mulheres*. São Paulo: Brasiliense; Coleção Primeiros Passos, 2011.