

A contrarreforma na perspectiva da mulher trabalhadora: quando reformar significa precarizar

Por Patrícia Maeda^[*]

A classe trabalhadora está sofrendo o maior rebaixamento dos direitos sociais historicamente conquistados sob o eufemismo de estarmos passando por “reformas”. Reforma do ensino médio público, reforma trabalhista, reforma da previdência e da assistência social... Reformar, nesse contexto, não significa fazer alguma mudança pontual e necessária, mas sim demolir todo o sistema de direitos sociais preconizado na Constituição Federal de 1988, que foi, vale dizer, uma doce promessa que nunca chegou a ser efetivamente cumprida. A Lei n. 13.467/2017 jamais poderia se intitular reforma trabalhista. Deforma, contrarreforma, desmanche ou qualquer outro nome seria mais honesto do que “reforma”, palavra que ainda carrega em si um sentido de melhora, avanço, aperfeiçoamento, evolução, tudo o que não representa a indigitada lei.

Apenas um governo ilegítimo, isto é, um governo que não teve seu programa submetido ao voto popular, poderia implementar as medidas em desfavor do povo na velocidade e na intensidade implementadas a partir de 2016. Nenhuma sociedade com tamanha desigualdade, em que os 10% mais ricos da população já possuam 55% da renda nacional elegeria um projeto tão devastador de direitos sociais.

Obviamente, o (des)governo não toma tais medidas por mera maldade. Antes, está sim comprometido com os interesses do grande capital, que, sem encontrar limites em si, não tem nenhum pudor em espoliar ainda mais as camadas mais pobres. Para manter nosso povo adormecido eternamente em berço esplêndido, conta ainda com a grande mídia, a desinformação e a pós-verdade.

Além disso, não é coincidência que o (des) governo atual tenha sido marcado por uma supremacia masculina branca e implementado, sem qualquer participação efetiva do povo, diversas medidas em desfavor da classe trabalhadora, agravando nosso quadro de desigualdade social e de gênero^[1].

As justificativas de melhor produtividade, flexibilidade e redução de custos apenas são eufemismos para dizer que a trabalhadora será submetida a condições piores de trabalho, exposta a uma maior probabilidade de acidentes de trabalho, com prorrogação da jornada, intensificação do ritmo de trabalho, salários menores e direitos reduzidos, fragmentação da classe trabalhadora, salientando que em um período de crise, em que se faz necessário o corte de gastos e os postos de trabalho estão escassos, são as mulheres as primeiras a serem mandadas de volta para casa. Considerado trabalho subsidiário e marginal, a marca de gênero coloca as mulheres nas bordas da exploração: qualquer movimento de contração ou expansão do capital, que atinge a classe trabalhadora sob a forma de remuneração ou número de postos de trabalho, impacta inicial e mais fortemente as trabalhadoras.^[2]

A partir desta breve introdução, vamos passar a pontuar algumas das alterações mais significativas para as trabalhadoras, sem a pretensão de esgotar o assunto e reconhecendo a necessidade de uma reflexão mais aprofundada.

Contrato de trabalho

As alterações trazidas pela reforma trabalhista no sentido de passar um salvo conduto para a **terceirização**[3], que se pretende autorizada para qualquer atividade da empresa contratante; e para o **contrato de trabalho formalmente autônomo**[4], que tenta subverter toda construção histórico, filosófica e jurídica do princípio da proteção.

Chamar de autônomo o trabalho prestado pela mulher trabalhadora, de forma pessoal, habitual e remunerada é um eufemismo. Não é mera falta de formalidade burocrática, como poderíamos pensar a partir da expressão “trabalho autônomo”, pois poderíamos associar a autonomia a algo positivo, desburocratizado, descomplicado. Significa sim a precarização das condições de trabalho com a exclusão da trabalhadora do acesso a uma série de direitos sociais, numa estratégia predatória de redução de custos do trabalho, com a manutenção do controle (subordinação).

As mulheres são as primeiras a serem atingidas por essas medidas. O suposto caráter complementar do trabalho da mulher, uma vez que, dentro do patriarcado, ela deveria priorizar o trabalho não remunerado doméstico e de cuidado da família, está por trás dessa maior volatilidade da mulher no mercado do trabalho. No entanto, no Brasil, 41% dos lares são sustentados exclusivamente por mulheres, o que revela a dupla perversidade: supostamente no imaginário machista, as mulheres trabalham por opção; na materialidade das relações sociais, as mulheres trabalham para garantir o sustento de si própria e de suas famílias, com todos os encargos de sua “condição feminina”: dupla jornada, cuidados, trabalho doméstico, mas sem acesso a diversos direitos sociais: trabalhistas e previdenciários.

Tempo de trabalho

A falácia de que a chamada flexibilidade da jornada de trabalho sirva às mulheres, como forma de conciliar trabalho e vida privada, ainda que contenha algum rastro na materialidade, revela também a cultura patriarcal. Faz parte da luta das mulheres a desconstrução do papel de dona do lar, a partir do qual a trabalhadora brasileira se sujeita a dupla ou até tripla jornada, embora sobretudo para as trabalhadoras de baixa renda essa seja ainda uma realidade cotidiana. A solução para isso não passa pela criação do **contrato de trabalho intermitente**, até porque o **trabalho em tempo parcial** já existe e representa antes uma forma de inserção no mercado de trabalho do que uma opção da trabalhadora, em razão do baixo salário. Especificamente sobre o contrato de trabalho intermitente, que adotou o modelo britânico do *zero hour contract*[5], a total falta de previsão de horário de trabalho torna este tipo de contrato inviável para a mulher na sociedade patriarcal, uma vez que não é possível organizar a rotina, diante dos papeis que ainda lhe são impostos.

Aliás, o contrato de trabalho intermitente pode agravar a questão previdenciária, uma vez que a maior parte das aposentadorias concedidas às trabalhadoras é por idade, porque a maioria delas tem muita dificuldade para comprovar o mínimo de contribuição exigido hoje pela lei para a aposentadoria por tempo, conforme estudo realizado pelo Dieese[6]. Corrobora essa informação o fato de que as mulheres são maioria nos postos de trabalho precarizados (economia informal e trabalho doméstico) e terceirizados, o que aumenta sobremaneira suas dificuldades de implementar os requisitos para gozar de

uma aposentadoria integral nos termos da PEC. Aliás, nesse aspecto, a pretensa regulamentação para ampliação da **terceirização** deve também piorar a condição da trabalhadora.

Como podemos pensar a garantia da proteção à maternidade num contrato de trabalho intermitente (ou temporário ou terceirizado)? A ausência de chamamento para o trabalho não rompe o contrato, mas também não provê salário nem média salarial para a licença-maternidade. Além disso, a ausência de chamamento pode também esconder uma forma de discriminação, perseguição e até mesmo assédio, situações em que o trabalho precário vulnerabiliza ainda mais a condição da trabalhadora (e também do trabalhador).

A possibilidade de instituição do sistema de **prorrogação** da jornada por duas horas e de compensação (“**banco de horas**”) por acordo individual escrito representa a normalização da prorrogação da jornada em claro exemplo de flexibilidade para o empregador (que determinará quando será prorrogada ou compensada a hora de trabalho) e de rigidez para a trabalhadora (que não terá sequer o sindicato para representar seus interesses nesta livre negociação).

O elastecimento da jornada fica naturalizado com a previsão do **sistema 12X36** instituído por acordo individual escrito, sem ao menos resguardar o direito ao intervalo para repouso e alimentação, que pode ser indenizado, nem ao descanso semanal remunerado ou feriados, que são considerados já compensados (!). Com este *vale-tudo* em termos de horário de trabalho, certamente ninguém pensou no déficit de creches públicas, cujos horários são rigorosos e que não contam com sistema de banco de horas nem 12X36. O *vale-tudo* inviabiliza não só o convívio familiar, mas também o cuidado de crianças e idosos, ainda imputado à mulher em nossa sociedade, sem contar a sobrecarga resultante de sua confluência com a dupla jornada das tarefas domésticas.

Aliás, como prova inquestionável da lógica capitalista da apropriação do trabalho doméstico, o parágrafo único do art. 456-A preconiza que é responsabilidade do trabalhador a **higienização do uniforme**. Além de a empresa transferir um custo indiretamente para a esfera doméstica, quem lavará o uniforme? A própria trabalhadora ou a mãe, a esposa, a irmã do trabalhador...

Salário

Outro aspecto que atinge diretamente as mulheres é a questão da **equiparação salarial**. Se a igualdade salarial sempre foi uma bandeira do movimento feminista, poderíamos nos enganar com a leitura apressada do art. 461 “deformado” que a prevê “sem distinção do sexo”. Teríamos sido contempladas? Não! Basta a leitura dos parágrafos do art. 461 para concluirmos que a equiparação salarial ficou praticamente impossível de ser reconhecida, tamanha exigência imposta. Muito coerente com a linguagem da atualidade: previsão de um direito amplamente aclamado com a imposição de requisitos que inviabilizam sua realização.

O próprio (des)governo no texto da exposição de motivos da reforma previdenciária[7] reconhece a desigualdade material de gênero ao mencionar que a inserção da mulher no mercado de trabalho se dá de forma desigual e que remanesce até

os dias de hoje a desigualdade salarial, reconhecendo que o rendimento da mulher ainda é 81% do homem, conforme PNAD 2014. A combinação entre a desigualdade de oportunidades decorrente do sistema patriarcal[8] e as exigências para a equiparação salarial apenas reforçará o fosso já existente entre os salários de homens e mulheres.

Outra “cilada” é a multa por discriminação por motivo de sexo ou etnia prevista no § 6º inserido no art. 461. Não se pode aceitar que tal multa substitua qualquer pedido de indenização por dano moral por discriminação. Multa por infração ao art. 461 não se confunde com a indenização por dano extrapatrimonial que porventura tenha ocorrido.

Proteção à maternidade

A compreensão de que a proteção à maternidade ultrapassa a esfera de direito da trabalhadora é essencial para que não se abram brechas para, à guisa de proteger, violar direitos fundamentais das mulheres. A maternidade, no entanto, assim como o trabalho não existe faticamente apartada do corpo da mulher; é nele que ela se realiza materialmente. A partir desta premissa, é urgente repensar os discursos que circundam a tutela legal da proteção à maternidade. É preciso romper com o pensamento que atribui à mulher todos os encargos da maternidade, desde a gestação até o cuidado, lembrando que, no limite, se trata de uma questão social, no sentido de proteger a reprodução saudável da humanidade.

Se efetivamente a busca for pela melhoria da condição social da trabalhadora, cabe ao Estado prover meios de fomento da igualdade material, sob todas as perspectivas: seja pela educação emancipadora; seja por estabelecer a mesma responsabilidade pela criação dos filhos, com a licença natalidade compartilhável entre pai e mãe; seja por fornecer condições materiais – berçários, creches e lavanderias públicas, restaurantes de baixo custo. Essas são apenas algumas das ações que podem promover a uma redistribuição equitativa do trabalho reprodutivo e que devem preceder a qualquer redução de direitos das mulheres, com o falacioso pretexto de igualdade formal de gênero.

Avançar em educação, políticas públicas e direitos positivados só se dará efetivamente se houver amplo debate com a participação e atuação das mulheres.

Se, de um lado, é necessário derrubar barreiras criadas pelo patriarcado para justificar o menor preço de mercado da força de trabalho da mulher, inclusive por ela carregar os encargos da maternidade sozinha; de outro lado, não é possível aceitar que homens brancos digam que a redação deformada do art. 394-A da CLT atende ao mandamento constitucional de não discriminação de gênero no mercado de trabalho, como ousou-se motivar o texto substitutivo do PL 6787/2016, quando inflou de meia dúzia de alterações na CLT para atingir mais de 200 dispositivos normativos.

Especificamente sobre o art. 394-A da CLT antes da contrarreforma, vale lembrar que sua redação foi introduzida pela Lei 13.287/2016, cujo projeto de lei foi apresentado em 2007, debatido em tramitação ordinária. Em suma, retirava a gestante e a lactante de condições insalubres de trabalho, claramente visando à proteção não apenas delas, mas também do feto e da criança durante a gestação e a lactação, ao livrá-las dos riscos

ambientais.

Um ano após a entrada em vigor do art. 394-A, é colocada sua deformação pela Lei n. 13.467/2017. Retirar a proteção legal de não permanecer em **trabalho em condições insalubres**, incumbindo à **trabalhadora gestante ou lactante** o ônus de justificar o afastamento nestes casos, é um absurdo que só se sustenta no discurso machista de uma política misógina, uma vez que contraria qualquer trabalho científico minimamente responsável. O dever de prevenção diz respeito à temática ambiental, mas não só: também se trata de um interesse intergeracional, sobretudo se lembrarmos que não há segurança em se afirmar que a exposição a ambiente insalubre na gestação ou na lactação não terá consequências na saúde daquele que está em formação.

Há nítida contrariedade à Constituição Federal sob diversos prismas: a dignidade da pessoa humana, o direito à redução de riscos inerentes ao trabalho, o direito à vida e à saúde, os princípios da prevenção e da precaução, o princípio da proteção integral da criança, além de afrontar normas internacionais de direitos humanos e direito do trabalho.

No afã de solucionar tantos problemas, a Presidência ilegítima editou a **MP 808/2017**^[9], segundo a qual toda gestante será afastada da condição de trabalho insalubre, sem a manutenção da remuneração integral, pois deixará receber o adicional correspondente. Simples não? Claro que não! A redução salarial contradiz diversos direitos fundamentais e entra em conflito com próprio texto da CLT no art. 392, § 4º, I. Todavia, como o homem branco não quer se revelar mau com as trabalhadoras, abre a possibilidade de que elas voluntariamente apresentem atestado médico que as libere para o trabalho em condições insalubres de grau médio ou mínimo. Em suma: conseguiu piorar o que já era perverso.

Para as lactantes, pelo tratamento dado pela MP inverte-se a sistemática: só serão afastadas se apresentarem atestado médico que recomende o afastamento do trabalho em condições insalubre durante a lactação. Esses remendos são tão mal feitos que não há previsão de redução salarial neste caso, o que, diante de tantos descabimentos, não dá nem para comemorar.

O **descanso especial para amamentação**, de acordo com o art. 396, § 2º, deformado, passa a ter previsão expressa para que os horários sejam definidos por acordo individual entre a lactante e o empregador. A rigor, não houve alteração no direito anteriormente previsto. Na prática, porém, o discurso da liberdade contratual e da igualdade entre as partes nas relações de trabalho, além de falacioso, é a base ideológica que busca fundamentar as medidas precarizantes da contrarreforma. O artigo em comento parece querer reforçar a ideia de que a lactante é livre para negociar com o empregador, quando ainda não o é (infelizmente), sem trazer qualquer salvaguarda. Obviamente, os horários devem ser adaptados caso a caso, mas a questão que se põe é a seguinte: a trabalhadora que já tinha condições para combinar isso com o empregador antes desta positivação assim continuará; a que não tinha não passará a ter, apesar de haver norma positivada. Isso porque em nada se alterou a condição material da trabalhadora. Realmente é uma tarefa muito ingrata comentar a questão da proteção à maternidade neste tempo histórico.

Representatividade das mulheres nas entidades sindicais

Se tudo vai mal para as trabalhadoras com a contrarreforma trabalhista, infelizmente isso pode ser apenas o início de um período obscuro. O polêmico art. 611-A, da CLT pretende subverter o princípio constitucionalizado da norma mais favorável (art. 7º, *caput*, Constituição Federal), abrindo a possibilidade de que acordo e convenção coletiva tenham **prevalência sobre a lei** quando dispuserem sobre uma série de assuntos.

Pois bem. Nunca houve qualquer restrição à criação de direitos por meio de negociação coletiva. Isso faz parte da ideia de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

No entanto, nunca houve qualquer previsão constitucional que permitisse a redução de direitos sociais, sobretudo trabalhistas, embora isso ocorra desde a promulgação da Constituição Federal em 1988. Então, não podemos nos eximir de discutir, para além da inconstitucionalidade do art. 611-A, o problema lateral da representatividade das mulheres nas entidades sindicais. A baixa participação das mulheres nas assembleias sindicais está diretamente relacionada à questão da dupla jornada, trabalho doméstico não remunerado e cuidados. Isso reflete em diversos vieses da atuação sindical, mas dois pontos são essenciais neste debate: o baixo percentual das mulheres em cargo eletivo no sindicato e a dificuldade de levar demandas das mulheres para a mesa de negociação. Diante disso, para as trabalhadoras fica ainda mais arriscado o potencial precarizante do art. 611-A deformado.

Conclusão

Não há nada de bom para se falar a respeito da Lei n. 13.467/2017 na perspectiva da trabalhadora brasileira. A retirada de direitos sociais se dá em momento de ruptura democrática, nos termos do próprio relator do projeto de lei. A esperança que brota diante deste cenário de desmoronamento de direitos historicamente conquistados é a de que trabalhadoras e trabalhadores tomem conhecimento do que lhes foi subtraído e busquem uma nova e necessária construção da realidade social.

[*] Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e Vice-Presidenta da Associação dos Magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Biênio 2017-2019). Membro da Associação Juízes para a Democracia (AJD) e da Associação Latino-americana de Juízes do Trabalho (ALJT). Doutoranda em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Integrante do Grupo de Pesquisas Capital e Trabalho - GPTC/USP.

[1] PIRES, Breiller. Brasil despenca 19 posições em ranking de desigualdade social da ONU. El País Brasil. Disponível em: http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/21/politica/1490112229_963711.html.

Acesso em 31 jan. 2018.

[2] GOIS, Tainã. SERRANO, Mariana S. Crise e conservadorismo: um golpe contra as trabalhadoras. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/08/11/crise-e-conservadorismo-um-golpe-contras-trabalhadoras/>. Acesso em: 18 fev. 2018.

[3] Sobre o tema, entrevistamos Silvana Araújo da Silva. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/11/23/terceirizacao-tem-rosto-de-mulher/>. Acesso em: 18 fev. 2018.

- [4] A informalidade do trabalho feminino é agravada com este “modelo” contratual. MAEDA, Patrícia. Trabalho informal feminino e a “deforma” trabalhista. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/06/07/trabalho-informal-feminino-e-deforma-trabalhista/>. Acesso em: 18 fev. 2018.
- [5] Sobre este modelo contratual, escrevemos em 2015. MAEDA, Patrícia. A coerência do Contrato Intermitente é a lógica do capital. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/09/15/coerencia-do-contrato-intermitente-e-logica-do-capital/>. Acesso em: 18 fev. 2018.
- [6] DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). As mulheres na mira da reforma da Previdência. Nota técnica 171. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec171MulherPrevidencia.pdf>.
- [7] Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2016/12/PEC-287-2016.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2017.
- [8] INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Retrato das desigualdades de gênero e raça – 1995 a 2015. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca. Acesso em: 8 abr. 2017.
- [9] Apenas neste ponto, optamos por abordar esta outra excentricidade legislativa, em razão da condição absolutamente absurda que se cria a partir do *patchwork* normativo.