

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA
SOCIAL**

JOSÉ RICARDO CAETANO COSTA

ZÉLIA LUIZA PIERDONÁ

FELIPE FRANZ WIENKE

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direitos sociais, seguridade e previdência social [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Felipe Franz Wienke; José Ricardo Caetano Costa; Zélia Luiza Pierdoná – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-619-2

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

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Apresentação

No Grupo de Trabalho DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE SOCIAL E PREVIDÊNCIA SOCIAL foram apresentados artigos relacionados aos direitos sociais, em especial os de seguridade social (previdência, saúde e assistência social) e os trabalhistas. A discussão relativa aos mencionados direitos é essencial, não somente em face das reformas que têm alterado os direitos sociais, principalmente os trabalhistas e os previdenciários, como também em razão crise econômica, a qual, ao mesmo tempo que exige maior proteção social, compromete o seu financiamento.

Foram apresentados os seguintes trabalhos:

“A LIBERDADE DE NEGOCIAÇÃO NA ESFERA TRABALHISTA E O ESTADO CONTEMPORÂNEO”, de autoria de Fernando Rangel Alvarez dos Santos e Carlos André Coutinho Teles. O artigo analisa o reconhecimento das negociações coletivas a partir da Constituição Federal de 1988, especialmente no que respeita às alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017.

“A MULHER NA REFORMA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE A PARTIR DA 'PROTEÇÃO' DOS DIREITOS”, As autoras, utilizando como base a CLT,

demonstram que as normas ditas protetivas são muitas vezes preconceituosas e discriminatórias.

“POLÍTICA PREVIDENCIÁRIA NA ECONOMIA GLOBALIZADA: CONSTITUIÇÃO COSMOPOLITA COMO GARANTIA DE REALIZAÇÃO DE DIREITOS SOCIAIS”, de autoria de Viviane Freitas Perdigão Lima e Renata Caroline Pereira Reis Mendes. O trabalho analisa o Programa de Revisão de Benefício por Incapacidade, não como eficiência estatal, mas como política de minimização do direito social à aposentadoria.

“A NECESSIDADE DE AJUSTES NA PREVIDÊNCIA SOCIAL”, de Zélia Luiza Pierdoná. A autora sustenta a necessidade de ajustes no subsistema previdenciário, a partir da análise dos gastos da União, de 2015 a 2017, com a previdência e com os demais subsistemas da seguridade social, bem como dos dados referentes às receitas de contribuições de seguridade social e de impostos federais, no mesmo período.

“A EFETIVIDADE DA DEMOCRACIA DIRETA NAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE SAÚDE NO BRASIL COMO ALTERNATIVA À JUDICIALIZAÇÃO DA SAÚDE À LUZ DA BIOÉTICA”, de Rodrigo Gomes Flores e Maria Claudia Crespo Brauner. O trabalho examina os motivos da judicialização das questões relacionadas à saúde no Brasil, bem como demonstra a importância dos Conselhos de Saúde, como instrumento de democracia direta e como alternativa à judicialização da saúde.

“RETROCESSO DOS DIREITOS TRABALHISTAS ATRAVÉS DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO”, de autoria de Everton Silva Santos e Mirta

Gladys Lerena Manzo de Misailidis. O artigo analisa as cooperativas de trabalho, seus princípios e requisitos para sua constituição e legalidade, em contraponto às “falsas cooperativas”.

“ANÁLISE CRÍTICA SOBRE A REFORMA TRABALHISTA: APONTAMENTOS DOS IMPACTOS DO CONTRATO INTERMITENTE E DA PEJOTIZAÇÃO NA APOSENTADORIA DO TRABALHADOR E NA ARRECADAÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL”, de Samantha Caroline Ferreira Moreira e Cláudia

Mara de Almeida Rabelo Viegas. As autoras examinam a Lei 13.467/2017, avaliando os processos de pejotização, bem como os impactos e os reflexos deste processo no direito previdenciário.

“A VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL NO CONTEXTO DE CRISE ECONÔMICA SOB A ÉTICA DA FRATERNIDADE”, de Adelaide Elisabeth

Cardoso Carvalho de Franca e Clara Cardoso Machado Jaborandy. O trabalho verifica a possibilidade de aplicação da vedação ao retrocesso social em tempos de crise econômica, utilizando os referenciais do constitucionalismo fraternal e da ética da responsabilidade.

“LEI 13.135/15 E REFORMA NO BENEFÍCIO DA PENSÃO POR MORTE: AFRONTA AO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO?”, de Juliana de Oliveira. A autora avalia as alterações legislativas trazidas pela Lei nº 13.135/15 na concessão do benefício previdenciário de pensão por morte e suas repercussões, sob a ótica do princípio da vedação do retrocesso.

“A BOA-FÉ OBJETIVA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA”, de autoria de Juliana Maria da Costa Pinto Dias. O artigo analisa os

desdobramentos da boa-fé, a qual assegura a proteção de ambas as partes durante a contratação, questionando a legitimação das entidades sindicais e o processo de judicialização que ocorre nestas demandas.

“PERTINÊNCIA DA SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO QUINQUENAL AOS EMPREGADOS AFASTADOS POR ACIDENTE DO TRABALHO”, de Polyana

Arantes Machado Mendes e Ana Iris Galvão Amaral. As autoras avaliam a pertinência da suspensão da prescrição trabalhista no afastamento por acidente laboral, considerando a divergência existente, à luz da legislação ordinária vigente e dos ditames constitucionais de proteção aos direitos fundamentais.

“A PROTEÇÃO SOCIAL DA MULHER E A PENSÃO POR MORTE: BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A REFORMA DE 2015”, autoria de Elizania

Caldas Faria. O artigo analisa, a partir dos fundamentos do Estado brasileiro, da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, os efeitos da Lei nº 13.135/2015, especialmente no que tange à proteção social das mulheres.

Prof. Dr. José Ricardo Caetano Costa – FURG

Profa. Dra. Zélia Luiza Pierdoná – UPM

Prof. Dr. Felipe Franz Wienke - FURG

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

A MULHER NA REFORMA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE A PARTIR DA “PROTEÇÃO” DOS DIREITOS.

WOMEN IN LABOR LAW REFORM: AN ANALYSIS FROM THE “PROTECTION” OF RIGHTS

Paula Isabel Nobrega Introine Silva ¹
Marylady Medeiros Da Silva ²

Resumo

Apesar do direito evoluir e regredir com o tempo, as mudanças sociais não podem ir na contramão de princípios e da dignidade da pessoa humana. Devem ser promotoras do desenvolvimento e da igualdade, principalmente quando referentes aos direitos sociais e grupos vulneráveis. Deveria ser essa a visão da Reforma Trabalhista, principalmente quanto aos direitos da mulher, mas assim não foi. O artigo visa mostrar que as normas ditas protetivas são muitas vezes preconceituosas e discriminatórias, utilizando como base a Consolidação das Leis Trabalhistas desde sua origem até a atualidade, demonstrando pontos positivos e negativos, entre avanços e retrocessos sociais.

Palavras-chave: Trabalho, Mulher, Reforma trabalhista, Proteção, Retrocesso social

Abstract/Resumen/Résumé

Law is changeable, evolves and regresses by time due to social changes. However, it cannot be against fundamental principles and human dignity. They have to promote development and equality, especially in social rights. The vision of the Labor Reform had to follow this path, especially on women rights, but it not happened. This article aims to demonstrate that protective norms are mostly discriminatory and prejudiced, analyzing Labor Laws from their origin until nowadays after Labor Law Reform, showing positive and negatives points between evolutions and regressions.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor, Women, Labor reform, Protection, Social regression

¹ Mestranda em Direito e Desenvolvimento Sustentável pelo UNIPÊ, especialista em Direito e Processo do Trabalho, Direito Civil e em Segurança e Saúde do Trabalhador.

² Mestranda em Direito e Desenvolvimento Sustentável pelo UNIPÊ, especialista em Direito Processual do Trabalho, Engenheira Civil, professora da Pós-Graduação do IESP e servidora do TRT/13ª Região.

1 INTRODUÇÃO

A busca pela promoção dos direitos trabalhistas da mulher é imprescindível para o desenvolvimento da sociedade, além de garantir um maior equilíbrio social. Para que isso aconteça, o direito tem que estar entrelaçado com essa proposta, de promover os direitos da mulher, e não de tentar protegê-la de forma não razoável ou preconceituosa.

O percurso das conquistas dos direitos trabalhistas das mulheres foi e ainda é tortuoso, estando sempre diante de altos e baixos. Neste momento, enfrenta uma grande mudança, pois, além de toda a alteração do cenário laboral, com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), houve mudanças específicas relacionadas aos direitos ditos “protetivos” do trabalho da mulher.

O presente artigo visa analisar a Reforma Trabalhista diante dessas mudanças relacionadas às mulheres, verificando se, de fato, trouxeram normas “protetivas”, que tendem a gerar condutas discriminatórias ou preconceituosas, ou se são promocionais, que buscaram dar maior efetividade aos princípios constitucionais da não discriminação nas relações de emprego e da igualdade entre homens e mulheres, respeitando suas diferenças e reforçando suas similitudes.

Na primeira parte do estudo, foi analisado o caminho percorrido pela Consolidação das Leis do Trabalho, no que se refere aos direitos das mulheres, perpassando por uma conjuntura patriarcal e adentrando em uma nova sistemática a partir da Constituição Federal de 1988, que trouxe um novo paradigma de igualdade de gênero, afirmando a necessidade de se promover os direitos das mulheres, como peça fundamental.

Em um segundo momento, foi averiguada a Lei 13.467/2017 sob o viés das conquistas e retrocessos, no que diz respeito às mulheres e ao direito do trabalho, explorando-a ponto a ponto e trazendo os possíveis reflexos das novas normativas.

Por fim, verifica-se se essa “modernização” das normas trabalhistas promoveu os direitos das mulheres e da igualdade de gênero, ou se apenas trouxe mais regras ditas “protetivas” do sexo feminino.

2 A PROTEÇÃO DA MULHER NA CLT

A Consolidação das leis do Trabalho (CLT) de 1943, surge no mundo do direito com a intenção de regulamentar as relações de trabalho. Esta possui como um dos seus capítulos a proteção do trabalho das mulheres, que recorreu a princípio de fundamentos morais e biológicos para restringir o acesso delas a determinados trabalhos e condições. Para isso, utilizou-se do

argumento que o intuito era proteger a mulher, todavia tais restrições eram condutas discriminatórias que foram reproduzidas pelo legislador.

Dentre os dispositivos referenciados como protetivos, tem-se, por exemplo, o impedimento de acréscimo da duração normal diária do trabalho, mesmo com aumento salarial (art. 374, CLT); autorização para prorrogar o horário de trabalho da mulher, apenas quando apresentado atestado médico (art. 375, CLT); limitação do trabalho noturno da mulher maior de 18 anos a determinadas empresas e indústrias (art. 379, CLT); trabalho noturno da mulher condicionado à obrigação de prévia apresentação de atestado de bons antecedentes e de capacidade física e mental (art. 380, CLT); proibição do trabalho da mulher nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras, e nas atividades perigosas e insalubres (art. 387, CLT); exigência de autorização do pai ou do marido para trabalhar (art. 446, caput, parágrafo único, CLT), que tinham o direito de pleitear a rescisão do contrato, quando a sua continuação fosse suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor (OLIVEIRA, 2016).

A justificativa que embasava esses direitos protecionistas era pautada em questões de gênero, que ainda hoje se perpetuam. A questão do adicional noturno, por exemplo, tinha respaldo na moralidade, pois não se admitia que mulher trabalhasse à noite, porque atingiria sua integridade moral, como seu físico, já que era considerada muito mais frágil do que o homem. Só que, ao impedir esse tipo de trabalho, dificultava-se mais ainda o acesso da mulher ao trabalho, pois reduziam-se seus postos de atividade, além de corroborar com uma divisão sexual do trabalho.

De acordo com Oliveira (2016), ao elaborar a CLT e estabelecer normas protetivas tão específicas para as mulheres, o legislador deveria também ter-se ocupado de estender e proteger os direitos da saúde do homem, que eram bastante restritos. Além de trazer prejuízos para a relação familiar, que exige esforços de ambos para sua manutenção e sobrevivência, elencar um como responsável ou discriminar outro por razão de sexo é ir contra os direitos sociais e o princípio da igualdade que os rodeiam.

Toda essa análise está baseada em um sistema patriarcal e de submissão da mulher, em que há uma chefia conjugal, preferências e privilégios eminentemente masculinos. As mulheres ainda lutam pelo ingresso no mercado de trabalho, e por essa ruptura, pois novos valores sociais e culturais estão sendo escritos, e, para isso, necessita-se de um ordenamento jurídico que acompanhe tal processo. Ao analisar esse contexto da mulher no cenário inicial da CLT, Lopes (2006a) afirma que o direito, ao mesmo tempo em que transforma o passado, conserva as estruturas sociais para o futuro.

A questão da discriminação da mulher no mercado de trabalho vai muito além de uma mera questão de fragilidade, pois envolve aspectos econômicos, sociais e culturais. Ao elencar essas normas ditas protetoras, o legislador quis, na verdade, determinar qual é a prioridade a ser dada para mulher: cuidar da família. Em relação aos salários inferiores pagos a elas, as normas protetivas buscavam evitar o desemprego da força masculina, pois seria mais vantagem para o capital a contratação daquelas, o que punha em risco a organização hierárquica da família e consequentemente da autoridade do marido (LOPES, 2006a).

O autor apresenta a maternidade como sendo outra razão para justificar a divisão sexual do trabalho, uma vez que os serviços realizados pelas mulheres não poderiam impedir a realização de sua principal função. De todas essas razões apresentadas com o intuito de proteger o trabalho da mulher, nenhuma delas realmente teve esse interesse; o que, na verdade, procurou-se proteger foi a família patriarcal.

Fato interessante a ser reforçado é que a proteção, trazida com a normatização dos direitos da mulher, tem sim também um conteúdo humanitário, relacionado à dignidade da pessoa humana, pois foram muitos os movimentos de trabalhadoras reivindicando melhores condições de trabalho e mais igualdade nas relações de emprego. Porém, um dos motivos atrelados para que, de fato, essas pretensões virassem normas está no aspecto econômico, pois, como dito, o custo da mão de obra feminina era bem menor que a masculina, gerando uma certa concorrência desleal. Mesmo assim, ainda era temerária, devido à possibilidade de ameaçar a autoridade do marido.

Junto ao aspecto econômico, tem-se as justificativas morais, referentes à moralidade sexual e à preservação da estrutura familiar, pois, ao se casar, a mulher alterava seu patamar de igualdade e liberdade. De acordo com a antropologia, a sociedade conjugal tem como finalidade a constituição da família, o que implica, para a mulher, tarefas relativas à maternidade, aos serviços domésticos, cabendo ao marido trazer os recursos para subsistência do lar. Portanto, o casamento seria o contrato em que a mulher daria sua liberdade ao marido em troca de sustento (LOPES, 2006a).

No que tange à moralidade sexual, tem-se, por exemplo, a proibição do trabalho noturno realizado pela mulher, em regra, motivado por questões da honra marital correr risco, pois é injustificado esse tipo de proibição. Como também a realização de horas extras vedada para as mulheres, por lembrar tanto os estudiosos da época e o legislador que essa restrição se deve ao fato de possibilitar à mulher trabalhar fora de casa sem descuidar de suas obrigações domésticas (LOPES, 2006a).

A utilização do fundamento biológico, ao vedar, por exemplo, o trabalho da mulher em subterrâneos, subsolo, mineração, construção civil e atividades perigosas e insalubres, visava conservar a integridade física e vital para, assim, cumprir normalmente sua função de mãe. Nesse aspecto, a única diferença que, de fato, deve ser protegida é a maternidade e a amamentação, porém, de forma ponderada, para não gerar condutas discriminatórias. Pois qualquer outra norma de proteção de saúde e segurança do trabalhador não deve ser apenas em “benefício” da mulher, mas sim de qualquer empregado, independente do sexo.

Por fim, Lopes (2006a) menciona a justificativa utilitarista como fundamento para a tutela do trabalho da mulher: a conveniência. Era mais fácil, vulgo conveniente, empregar mulheres pobres na indústria, porque se pensava que as mulheres são mais dóceis, pacientes, menos reivindicativas, concentrando-se sempre nos salários mais baixos. Tais argumentos atrelavam-se às características de gênero, preconceituosas e discriminatórias, que ensejavam a estagnação da mulher a determinados postos, profissões e cargos.

2.1 PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA MULHER: A IMPORTÂNCIA DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Foi com a Constituição Federal de 1988 – CF/88 que um novo paradigma se estabeleceu; além de trazer em seu texto o princípio da igualdade e da não discriminação independente do sexo, rompeu um enorme paradigma: o da hierarquia conjugal e da chefia familiar, resquício de uma sociedade patriarcal de muitos séculos de existência e perpetuação.

De acordo com Proni (2013), é com a CF/88 que se inicia a terceira onda ou era da história do trabalho da mulher, que corresponde à consolidação dos direitos sociais, à ênfase da igualdade no trabalho e à maior efetividade das mulheres como atores sociais.

De acordo com o artigo 226, § 5º, inciso I, da CF/88, a responsabilidade pela família é conjunta, abolindo a chefia da sociedade conjugal. Com isso, a Constituição busca um progresso, no que se refere à igualdade de gênero dentro da família, não perpetuando a divisão sexista do trabalho tão enraizada na sociedade. Além disso, trouxe o princípio da não discriminação no trabalho decorrente do sexo, fazendo com que diversos artigos da CLT fossem interpretados e julgados inconstitucionais, assim como propiciou avanço na legislação infraconstitucional sobre o tema.

De fato, a ampliação e a valorização do trabalho da mulher no Brasil, norteadas pela CF/88, quebram o paradigma do modelo mulher-trabalho doméstico, homem-sustento da família, que durante séculos predominou em sociedades baseadas no patriarcado rural.

Ademais, mesmo com a urbanização, os homens continuaram com o monopólio da ação social produtiva, sendo valorizado apenas o trabalho fora de casa e ficando sobrepujada a importância da atuação da mulher, que se dedicava exclusivamente aos serviços domésticos, ao cuidado do lar e dos filhos, às vezes para produção de consumo próprio (PRONI, 2013).

Nas últimas décadas, pós-constituinte, as normas trabalhistas vêm avançando na questão de mais igualdade entre homem e mulher no mercado de trabalho. Porém, os avanços no cenário social são mais lentos; o direito não está conseguindo por si só libertar as mulheres dessa conjuntura secular, o que faz com que continuem sendo um dos grupos mais vulneráveis da sociedade.

Apesar de todo esforço jurídico e da evolução da história dos direitos das mulheres, ainda há discriminação no mercado de trabalho decorrente do gênero, pois as responsabilidades domésticas, da casa e da família, ainda são, na grande maioria dos casos, assumidas integralmente pelas mulheres, dificultando sua inserção e permanência no emprego.

É esse tipo de segmentação que impede, muitas vezes, que a mulher progrida no cenário profissional, alcançando cargos de chefia e gestão, além de problemas relacionados a assédio moral ou sexual. Todavia, essa realidade social “compromete não apenas as mulheres e trabalhadoras, mas o conjunto do convívio familiar, que se vê prejudicado pela falta de reconhecimento a um trabalho digno e decente, comprometendo-se, assim, o exercício de sua plena cidadania” (OLIVEIRA, 2016).

Por esse ângulo, vê-se que o problema da discriminação no trabalho decorrente do gênero, principalmente quando somado ao quesito maternidade, é muito mais amplo e grave, pois reflete em todo seio familiar, em especial nos valores tão supremos como a igualdade e a liberdade.

Em relação à legislação até então existente sobre o trabalho da mulher, foi com a Constituição Federal de 1988 que se revogaram diversas normas “protetivas” (Leis nº 7.855/89 e 10.244/01), redimensionaram-se as normas de proteção à maternidade nos âmbitos trabalhistas e previdenciários (artigos 392 e seguintes da CLT, com acréscimos da Lei nº 9.799/99 e Lei nº 8.213/91, com redação aperfeiçoada por leis subsequentes), e instituíram-se normas de combate à discriminação e meios de assegurar a igualdade (Leis nº 9.029/95 e 9.799/99) (LOPES, 2006b). A esse respeito, Oliveira (2016) apresenta ainda o seguinte esclarecimento:

Assim, no lugar da antiga ideologia de proteção, modela-se um ideal de “promoção”. Isso não significa que já tenham sido eliminadas do ordenamento

jurídico toas as disposições falsamente *protetivas*, nem que tenham sido editadas todas as normas que efetivamente vão colaborar para a promoção do trabalho da mulher. Ainda existe um longo caminho a ser percorrido. E também um risco de retrocesso.

Portanto, a CF/88 trouxe um grande avanço na tentativa de dar mais igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, passando as normas trabalhistas a serem vistas como promotoras de direitos e não mais como regras “protetivas”. No que se refere à igualdade entre os sexos, apenas as diferenças devem ser protegidas, de modo que preserve uma igualdade material e não gere uma discriminação por causa dessa proteção, porque o objetivo da Carta Magna é erradicar qualquer forma de discriminação para, assim, constituir uma sociedade livre, justa e solidária.

Oliveira (2016), ao confrontar as normas constitucionais com as expectativas das reformas trabalhista e previdenciária, como a perspectivas de perda de direitos, conclui: “As reformas trabalhista e previdenciária não podem prejudicar o objetivo da igualdade entre homens e mulheres. Pelo contrário, uma vez que a igualdade é apenas uma meta (e não uma realidade), toda reforma somente poderá destinar-se a implementá-la”. Portanto, é dever do Estado agir para reduzir as desigualdades e combater a discriminação (art. 3º, III e IV, da CF).

3 A REFORMA TRABALHISTA E A MULHER

O projeto de lei inicial, Lei nº 6.787 de 23 de dezembro de 2016, intitulado de minirreforma, tratava-se de apenas 9 artigos, e que alterava apenas alguns pontos da CLT e do trabalho temporário e da terceirização, Lei nº 6.019/74. Porém, ao ser aprovado na Câmara dos Deputados, sofreu inúmeras alterações, transmutando-se em quase 100 artigos, que modificaram praticamente toda a CLT, além de legislações extravagantes como a Lei do FGTS, a Lei nº 6.019/74 e a Lei nº 8.212/91.

Após a aprovação na Câmara dos Deputados, o projeto de lei foi encaminhado para o Senado Federal, passando a possuir um novo apelido: Reforma Trabalhista, PLC nº 38/2017. Apesar de não ter apoio popular, o projeto seguiu em regime de urgência e foi aprovado e sancionado em 13 de julho de 2017, promulgando-se a Lei nº 13.467/2017, com *vacatio legis* de 120 dias, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017.

Há de se esclarecer que, em razão do princípio da irretroatividade da lei, a nova legislação trabalhista não se aplicará aos fatos e contratos anteriores à sua vigência, ou seja, extinto o contrato antes da Lei nº 13.467/2017, ou vigente o contrato, ela não se aplica aos fatos

anteriores ou aos direitos adquiridos antes da sua vigência, portanto, não se aplicando de forma retroativa a reforma trabalhista (CASSAR; BORGES, 2017).

Diante de tantas mudanças na legislação trabalhista, umas das que merece destaque é a relacionada ao trabalho da mulher, pois houve alterações importantíssimas, tanto positivamente quanto negativamente, no que diz respeito às políticas de combate à discriminação de gênero no mercado de trabalho. A mais relevante é a alteração do artigo 394-A da CLT, que fez retornar a possibilidade de a gestante e a lactante trabalharem em ambiente insalubre, mas esse assunto será analisado em tópico específico devido à sua importância e problemática.

Como mencionado, foram várias as mudanças no que se refere à mulher e ao trabalho. A reforma trabalhista trouxe alterações nos intervalos da jornada de trabalho (arts. 384 e 396, CLT); revogação do artigo 372, que trazia regras relacionadas à proteção da maternidade e normas referentes ao meio ambiente do trabalho. Todas essas alterações repercutirão fortemente no trabalho da mulher, pois algumas, de fato, revogaram normas “protetivas” e outras alteraram normas de promoção dos direitos da mulher, além de atingir regras de extrema importância à dignidade da pessoa humana, que são as referentes ao meio ambiente do trabalho.

3.1 A REFORMA TRABALHISTA E OS AVANÇOS NOS DIREITOS DA MULHER

Apesar de tanto debate sobre a precarização do direito do trabalho com a reforma trabalhista, alguns pontos foram positivos. Especificamente sobre o trabalho da mulher, a alteração dos artigos 372, 384 e 396 da CLT foram progressivos no que tange às políticas públicas de combate à discriminação de gênero, pois tais regras eram ditas como protetivas, mas, muitas vezes, ocasionavam condutas discriminatórias por parte do empregador.

O artigo 372 da CLT, parágrafo único, foi totalmente revogado. Sua regra já era julgada inconstitucional e interpretada pela doutrina como não recepcionada, pois afrontava o princípio da igualdade e da liberdade. O artigo assim previa:

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único - Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho. (BRASIL, 2017a, grifo nosso).

O parágrafo único estava de encontro ao artigo 5º, inciso I, da CF, que prevê a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, afirmando que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Também afrontava o artigo 7º, inciso XX, da CF, que aborda a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

Porém, o parágrafo revogado e já não recepcionado “corroborava manifesta desproteção e, até mesmo, discriminação a elas dirigidas” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 148). No que se refere a esse ponto, o legislador apenas corrigiu algo que havia sido julgado como não recepcionado pela Constituição Federal, resquícios ainda de normas patriarcais, remetendo a submissão da mulher aos membros da família e, com isso, não assegurando os direitos básicos trabalhistas.

A Reforma Trabalhista também revogou o artigo 384 da CLT, que regulamentava norma de descanso na jornada de trabalho. De acordo com o artigo, “em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho” (BRASIL, 2017a).

Este é mais um caso de norma “protetiva” desnecessária, que apenas ocasionava uma postura discriminatória na contratação de mulheres para determinados cargos, principalmente para aquelas empresas que trabalham com regime de sobrejornada, pois estabelecia um descanso obrigatório de 15 minutos antes dela iniciar a hora extra.

Todavia, Delgado e Delgado (2017) têm-se posicionamento de maneira diversa sobre a revogação da norma do intervalo de 15 minutos. Posição que já vinha sendo reiterada pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Tribunal Superior do Trabalho, quando foi questionada sua constitucionalidade nessas casas. Assim afirmam os autores:

As vantagens jurídicas adicionadas à mulher, pelo Direito – inclusive o Direito do Trabalho – são, conforme visto, sufragadas pela Constituição da República. Esta se voltou, como se sabe, para eliminação da discriminação milenar arquitetada contra as mulheres na sociedade histórica, não só mediante a proibição de tratamento diferenciado com relação aos homens, como também pela agregação de vantagens adicionais específicas, fundadas em peculiaridades consideradas relevantes no que tange as razões biológicas e/ou sociológicas da mulher. A retirada de direitos das mulheres, portanto, é conduta legislativa contrária ao espírito constitucional de 1988, uma incompreensão a respeito da sociedade livre, justa e solidária que a Constituição da República quer ver instaurada no País. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 148-149).

Apesar dos relevantes argumentos levantados pelo STF, o excesso de proteção das mulheres, como no caso do art. 384 da CLT, poderia trazer um efeito diverso, ocasionando discriminação na contratação das empregadas, sobretudo nas empresas que trabalhem com horas suplementares. Com a revogação do artigo pela Reforma Trabalhista, o intervalo dos 15 minutos das mulheres e do menor deixa de existir, podendo-se exigir horas extras sem pausa (CORREIA, 2018).

Ou seja, se era para manter o intervalo dos quinze minutos por considerar uma norma de segurança e saúde do trabalhador, por que não estender aos homens também? A conquista social seria bem maior, além do que afastaria a análise preconceituosa em determinadas contratações femininas. Só há necessidade de proteção quando, de fato, há uma diferença que a exija, mas, nesse caso em apreço, não há fundamento razoável; o caráter biológico não é suficiente para diferenciar do homem, fazendo com que, em vez de proteger, gere um empecilho do ingresso de mulheres em determinados postos de trabalho.

Por fim, o artigo 396 da CLT teve acrescentado o parágrafo 2º, que passou a prever que os intervalos para amamentação deverão ser definidos em acordo individual entre a empregada e o empregador: tal hipótese não era possível antes da Reforma Trabalhista.

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

§2º Os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (BRASIL, 2017a).

Um dos principais pilares da Reforma é a maior flexibilização contratual, tanto que trouxe diversas hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador, o que não quer dizer que todas foram positivas. Ao contrário, a grande maioria trata de casos de grande retrocesso social e de uma maior probabilidade de fraudes contratuais, dentre elas: compensação de jornada; banco de horas semestral; jornada 12x36; alteração do regime presencial para o teletrabalho; compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho; fracionamento das férias; intervalo para amamentação; empregado “hipersuficiente”; forma de pagamento das verbas rescisórias; eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária; distrato; celebração de cláusula compromissória de arbitragem; quitação anual de obrigações trabalhistas.

Todavia, em relação ao intervalo para amamentação gerar uma maior flexibilidade é positivo, pois só a empregada sabe como melhor enquadrar com a rotina diária do seu bebê.

Lembrando que, apesar de possuir maior poder discricionário sobre o seu contrato, ela não pode dispor do intervalo, pois é norma de segurança e saúde do trabalhador, sendo direito indisponível, pois visa proteger a vida saudável das futuras gerações.

Correia (2018) ainda reforça que será considerada inválida qualquer tentativa de alteração da natureza remuneratória da parcela e da duração do intervalo, pois não cabe ao empregado dispor ou transacionar tal direito. Ou seja, como o próprio texto legal prevê, o acordo individual versará apenas sobre a melhor hora de concessão e ainda a possibilidade excepcional de ser concedido no início ou no fim da jornada para facilitar a vida da mãe que está amamentando.

É de bom alvitre lembrar que nenhum intervalo, seja remunerado ou não, pode ser utilizado para compensação de jornada ou banco de horas. Quando não concedido, gera o pagamento de adicional de no mínimo 50% sobre a hora normal, por ser considerado como hora extra.

3.2 DA “PROTEÇÃO” À MATERNIDADE

Agora, parte-se ao ponto mais problemático da Reforma Trabalhista, não só no que se refere aos direitos da mulher, mas de todo texto da Lei nº 13.467/2017, pois envolve tema muito sensível que é a saúde da gestante e, principalmente, a do feto em desenvolvimento.

Antes da Reforma Trabalhista, foi publicada a Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, que acrescentou o artigo 394-A, proibindo o trabalho da gestante em ambiente não salubre, como forma de assegurar mais proteção à mulher puérpera e ao nascituro, que representa força de trabalho futura, ora em formação. Dessa forma, restou demonstrado que o Estado está a promover o bem estar social, e que possui como base a família, fundamento do artigo 226, *caput*, da atual Constituição, como garantia mínima dos direitos sociais (SILVA; SILVA, 2017).

Para Alexy (1993, p. 362), a proteção e cuidado à mãe se constituem num direito mínimo necessário à existência digna do ser humano, que reclama ações positivas do Estado e não apenas uma simples intervenção sem resultados. Assim como na Constituição brasileira, tal direito também está previsto na Constituição Alemã (art. 6º, § 4º).

Na mesma linha de entendimento, tem-se a posição de Silva (2010, p. 77), para quem a proteção aos direitos sociais reclama as ações Estatais, de forma que sejam capazes de fomentar a realização desses direitos. Não se pode admitir a simples intervenção, que seria a

falta de ação do Estado ou uma ação insuficiente, por representar uma forma restritiva no âmbito da proteção de liberdades.

No caso da operária gestante, a proteção maior em relação aos agentes insalubres foi alcançada na Lei nº 13.287/2016, que a exclui do ambiente onde exista um agente danoso à sua saúde, protegendo também o próprio embrião, que, ao ver de Sarlet (2015, p. 44) representa o início da dignidade humana, pelo que merece todo o tipo de proteção jurídica.

Essa norma infraconstitucional, como dito, veio para dar mais segurança à gestante e, principalmente, ao feto. Sua aprovação não foi de uma hora para outra, ao contrário, foram quase 10 anos desde sua propositura (PL 814/2007), até sua transformação em lei, no ano de 2016. Em contrapartida, a sua alteração demorou menos de um ano, ocorrendo uma grande mudança textual, com a volta da permissão do trabalho da gestante e lactante em ambientes insalubres (BRASIL, 2007).

Porém, em 14 de julho de 2017, o até então projeto de lei da Reforma Trabalhista é transformado em norma jurídica, que entrou em vigor depois de 120 dias de sua publicação, mudando diversos arranjos sociais, modernizando alguns direitos e deveres, mas, principalmente, retrocedendo em pontos muito sensíveis da sociedade, como o caso da insalubridade da gestante, conforme demonstrado a seguir:

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**.

§1º.....

§2º Cabe à **empresa pagar o adicional de insalubridade** à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§3º Quando **não for possível** que a gestante ou a lactante afastada nos termos do *caput* deste artigo **exerça suas atividades** em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de **salário-maternidade**, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o **período de afastamento** (BRASIL, 2017a, grifo nosso).

Com o novo texto, apenas no grau máximo de insalubridade que deve haver o afastamento da gestante do ambiente insalubre. Nos demais graus, a gestante só será afastada

quando apresentar atestado de saúde, de médico de sua confiança, que recomende seu afastamento durante a gestação. E, para o caso da amamentação, o retrocesso ainda foi pior, pois o afastamento, seja qual for o grau da insalubridade, só ocorre com a comprovação da lactante.

As trabalhadoras tinham conseguido uma grande conquista com a Lei nº 13.287/2016, fruto de muita pesquisa e dedicação de juristas e cientistas, que, mesmo quando confrontada em Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5605), estava saindo vitoriosa com posicionamentos a favor da sua importância por parte do Ministério do Trabalho e Emprego, da Advocacia Geral da União, do Ministério da Saúde, comprovando por pareceres, tanto técnico-jurídicos quanto médicos, o quão necessário é o afastamento da gestante de ambientes insalubres (STF, 2016).

Porém, de forma abrupta e sem qualquer respaldo técnico, a Reforma Trabalhista retomou o posicionamento anterior da possibilidade de exposição das gestantes e lactantes nos ambientes insalubres. Lembrando ainda que o ponto mais importante da temática da insalubridade da gestante está no direito do nascituro, pois a maior proteção que deve ser dada é justamente ao feto, uma vez que não se sabe a real dimensão que os agentes insalubres ocasionam nele, seja pela sujeição a riscos químicos, biológicos ou mesmo físicos.

De acordo com Menezes (2017, p. 165), quando se fala em modernizar a legislação trabalhista, não se pode ter por base a precarização, desregulamentação, fragilização do trabalho e de quem o presta. Pelo contrário, a fim de que haja modernização que seja no sentido de progressão de direitos, de inclusão dos desprotegidos, na elaboração de normas inclusivas para novas ocupações surgidas e na criação de mais direitos para os trabalhadores em geral.

Além desse ponto da exposição, outros problemas ainda são encontrados no Art. 394-A da CLT: a) Passar para a empregada a responsabilidade de comprovação que ela não pode trabalhar naquele ambiente, o que deveria ser ônus do empregador; b) O responsável pelo atestado ser médico de sua confiança, onde o ideal seria ter o desenvolvimento de uma perícia de um profissional capacitado para analisar ambientes insalubres, que só pode ser feita por médico ou engenheiro do trabalho; c) o custo referente ao afastamento da gestante e lactante do ambiente insalubre, pois o adicional bem como a licença maternidade devem ser custeadas pelo empregador, apesar de ser reembolsado, tal custo deveria ser financiado diretamente pelo INSS, pois ao onerar mais o empregador, fará com que aumente mais ainda uma visão discriminatória na contratação de mulheres, principalmente em ambientes insalubres de grau máximo.

Esse entendimento de retrocesso social foi reforçado no Enunciado nº 50 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que assim dispõe:

TRABALHADORA GESTANTE E LACTANTE. ART. 394-A DA CLT

A autorização legal permitindo o trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre é inconstitucional e inconveniente porque violadora da dignidade humana, do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, da proteção integral ao nascituro e à criança e do direito social à saúde. Ademais, o meio ambiente do trabalho saudável é direito fundamental garantido pela constituição da república, revestido de indisponibilidade absoluta. Incidência dos arts. 1º, III; 6º; 7º, XXII; 196; 200; 201, II; 203, I; 225; 226 e 227 da Constituição Federal; Convenção 103 e 183 da OIT; Arts. 25, I e II da DUDH. (ANAMATRA, 2017).

Há de se lembrar de que os direitos sociais são conquistas que devem ser respeitadas e perseguidas, principalmente quando estamos nos referindo a direitos tão essenciais ligados à saúde e à dignidade da pessoa humana. Bens que não têm como ser menosprezados e negociados, não devendo haver uma preponderância de entendimento maior da repercussão monetária do que do trabalho decente e salubre (SILVA; SILVA, 2017).

Necessita-se promover os direitos da mulher, com base na dignidade da pessoa humana e no meio ambiente de trabalho seguro e sadio, e não se utilizar de fundamentos meramente econômicos e defender que é melhor ter o acesso a qualquer trabalho remunerado do que não ter nenhum, para assim fundamentar o retrocesso social do art. 394-A da CLT. Ainda mais no caso das mulheres, que estão enquadradas em um dos grupos mais vulneráveis na seara trabalhista, sujeitas a vários tipos de preconceitos, discriminações e agressões.

Ou seja, não se pode utilizar de uma inclusão injusta para resolver os casos de uma exclusão social. Segundo Sen e Kliksberg (2010), mesmo que haja a preocupação em estabelecer políticas públicas que visem incluir os excluídos, não se deve seguir para um processo de inclusão injusta, isto é, apesar de o sujeito não estar fora do ambiente ou direito social, este é aplicado de forma injusta e, muitas vezes, desumana, como, por exemplo, o trabalho escravo, em condições degradantes ou em ambientes prejudiciais à saúde e segurança.

Portanto, a regressão na proteção legal do trabalho serve apenas ao enriquecimento do topo da pirâmide social, drenando recursos da base e da classe-média. Conforme explica Menezes *apud* Barrocal (2017, p. 166-167), a proteção ao trabalho contribui para uma sociedade mais coesa e para melhores postos de emprego.

3.3 MEDIDA PROVISÓRIA 808, de 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Cabe ressaltar que a Presidência da República publicou a Medida Provisória nº 808 (MP 808/2017), alterando vários artigos da CLT e, conseqüentemente, da Lei 13.467/2017, dentre eles o art. 394-A, que passou provisoriamente a ter a seguinte redação:

“Art. 394-A. 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 O exercício de **atividades e operações insalubres** em grau **médio ou mínimo**, pela **gestante**, somente será permitido quando ela, **voluntariamente, apresentar atestado de saúde**, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§ 3º A empregada lactante **será afastada** de atividades e operações consideradas insalubres **em qualquer grau** quando **apresentar atestado de saúde** emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que **recomende o afastamento** durante a lactação.” (BRASIL, 2017b, grifamos)

A MP 808/2017 já foi prorrogada por mais 60 dias, estando ainda em vigor; todavia, é incerta sua conversão em lei, pois o próprio Presidente da Câmara dos Deputados, Deputado Rodrigo Maia, alega que seria um retrocesso se as alterações propostas pela MP 808 se tornassem definitivas, pois defende incondicionalmente a integralidade da Lei nº 13.467/17.

O presente estudo não tem a intenção de abordar a MP 808/2017 e suas possíveis conseqüências, pois ainda não se sabe como serão seus efeitos futuros. Mas é relevante informar que ela existe e que há a possibilidade de alteração do art. 394-A da CLT nas próximas semanas.

A temática do trabalho em locais insalubres pelas gestantes e lactantes tem causado profundos debates sobre sua constitucionalidade e prejuízos, esses bem anteriores à própria Reforma Trabalhista, o que fez ter defensores para dos dois lados. Com a nova redação dada pela MP 808/2017, a regra passa a ser a da proibição do trabalho por parte da gestante, seja qual for o grau de insalubridade, pois o trabalho deve ser desenvolvido em ambiente salubre, invertendo o que estabelecia o art. 394-A. Todavia, perderá o direito de perceber o adicional de insalubridade.

Já em relação às atividades desempenhadas em ambientes insalubres em graus médio e mínimo, a MP 808 autorizou, excepcionalmente, por meio de atestado de saúde, emitido por médico de confiança da gestante, a prestação dos serviços em tais locais. Porém, no que se

refere às lactantes, nada mudou. A regra continua sendo a da permanência nos locais insalubres até que ela comprove a necessidade de afastamento, independentemente do grau da insalubridade.

Outra grande mudança da MP 808/2017 foi a revogação do pagamento do salário-maternidade à gestante ou lactante durante o período que precisasse ficar afastada do emprego, por não ter sido possível exercer atividade em local salubre. Tal conduta é de extremo prejuízo para as mulheres, pois onerará mais ainda o empregador, por ter que pagar o período da gestação e da amamentação, sem nenhuma compensação, o que, infelizmente, será campo fértil para condutas discriminatórias e diminuição na contratação de mulheres.

4 CONCLUSÃO

O direito em si é de extrema importância para mudar condutas sociais, pode ser a mola propulsora de novas posturas, principalmente quando apoiado em políticas públicas eficazes, baseadas na solidariedade e na fraternidade entre todos da sociedade, exigindo comportamento que promova os direitos e não que se tornem letras mortas. Esta é a real função de um Estado Democrático de Direito.

Entretanto, para que de fato seja eficaz, necessita-se de cautela, de estudos pretéritos, principalmente quando estão correlacionados a grupos vulneráveis, como o caso das mulheres. Estas sofrem até os dias atuais, buscando gradativamente mais autonomia, liberdade e igualdade, principalmente quanto aos direitos sociais, pois, apesar de existirem normas que impeçam condutas discriminatórias, não são elas suficientes para evitarem tal mal.

Por isso, a importância de se analisarem as normas com cautela, e quando essa soma-se a critérios econômicos – como o acesso e a permanência no trabalho – a preocupação e o cuidado devem ser ainda maiores. No caso das mulheres e pensando acerca do mercado de trabalho, todas as normas que refletem o tema devem ter como centro evitar a elaboração de leis ditas “protetivas”, pois, muitas das vezes, são falsas, com o intuito eminentemente discriminatório e preconceituoso.

No que se refere à Lei 13.467/2017, a famosa Reforma Trabalhista, ela foi falha primeiramente pela pressa ao ser elaborada, tanto que, na mesma semana da sua entrada em vigor, já foi editada uma Medida Provisória, alterando-a. Conduta descabida e desnecessária, pois o que se precisava era sim de parcimônia ao elaborá-la.

Apesar disso, algumas alterações na legislação foram positivas, com a revogação de artigos inconstitucionais, discriminatórios e preconceituosos. Todavia, o artigo 394-A, que trata

da insalubridade da gestante e lactante, veio na contramão das conquistas dos direitos sociais, sendo de fato um retrocesso, principalmente quando havia sido recentemente aprovada a lei 13.287/2016, que dava o direito ao afastamento total de qualquer atividade insalubre, independentemente do grau, quando executada por gestante ou lactante.

A Reforma Trabalhista, no geral, veio com o intuito de “proteger” a mulher, dando primazia ao capital em detrimento da dignidade da pessoa humana, principalmente nas alterações relacionadas à maternidade, pois os malefícios ocasionados não são meramente monetários, mas muito mais complexos: envolvem a vida, a saúde e a dignidade, conjunto de atributos inerentes à pessoa humana, que não tem como se quantificar, nem como ter moeda de troca.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoría de los derechos fundamentales**. Versión castellana de Ernesto Garzón Valdés. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993.

ANAMATRA. **Enunciados aprovados na 2ª Jornada**. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 10 fev. de 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 814/2007**. Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Brasília, Câmara dos Deputados, 2007. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=349187>>. Acesso em: 8 ago. 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5605**. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=327056&caixaBusca=N>>. Acesso em: 1 ago. 2017.

_____. Câmara dos Deputados. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 14 jul. 2017a. Seção 1. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-norma-pl.html>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

_____. **MP 808/2017**, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 14 nov. 2017b. Edição extra. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 15 de fev. de 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho:** para os concursos de analista do TRT e MPU. Salvador: Juspodivm, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil:** com os comentários a Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do Trabalho da Mulher: da proteção à promoção. Cadernos Pagu, [S.I.], n. 26, p. 405-430, 2006a.

_____. **Reforma Trabalhista e Previdenciária e Direitos da Mulher.** Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006b.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Direito e Trabalho:** análise das reformas trabalhistas. São Paulo: LTr, 2017.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e Trabalho:** desigualdades e discriminações em razão de gênero. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. **Proteção institucional à maternidade no Brasil:** um caso de expansão da garantia legal. São Paulo: Ltr, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da pessoa) humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 10. Ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SEN, Amartya; KLIKSBURG, Bernardo. **As pessoas em primeiro lugar:** a ética do desenvolvimento e os problemas do mundo globalizado. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SILVA, Virgílio Afonso da. **Direitos fundamentais:** conteúdo essencial, restrições. São Paulo: Malheiros, 2010.

SILVA, Marylad Medeiros; SILVA, Paula Isabel Nóbrega Introine. **A Gestante e o Meio Ambiente Laboral:** uma análise da Lei 13.467/17 sob a luz do retrocesso social. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 26, São Luis, 2017.