



A SUBMISSÃO DO CORPO E VIOLÊNCIA CONTRA MULHER TRABALHADORA FACE À NOVA LEGISLAÇÃO LABORAL

Pamela De Almeida Araújo¹
Maria Caroline NemetKurtz²

Resumo

Sabe-se que os direitos das mulheres, especificamente os laborais são frutos de intensas batalhas sociais, ao longo da história da humanidade, por isso devem ser protegidos por toda a sociedade, bem como pelo Estado. O presente estudo tem como objetivo principal analisar dispositivos específicos da Lei 13.467/2017, a chamada “reforma trabalhista”, de modo a demonstrar a inclusão de normas mais prejudiciais à trabalhadora mulher e a submissão do seu corpo nesse contexto, como expressa violência perpetrada por quem deveria zelar pelos direitos e não violá-los, nesse caso o próprio Estado. O estudo foi resultado de pesquisa bibliográfica, com suporte em legislações domésticas, livros e artigos acadêmicos. E o método utilizado foi o hipotético dedutivo.

Palavras chave: Violência. Direitos da mulher. Reforma trabalhista.


Na obra *Calibã e a Bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*, a autora Silvia Federici (2017, p. 26-27) esclarece que “em cada fase da globalização capitalista, incluindo a atual, vem acompanhada de um retorno aos aspectos mais violentos da acumulação primitiva”, o que demonstra, que dentre tantas situações de violência como uma das condições necessárias para a existência do capitalismo, em qualquer época, também estará sempre a situação de degradação das mulheres.

Segundo ainda Federici (2017, p. 27) “mesmo quando os homens alcançaram certo grau de liberdade formal, as mulheres sempre foram tratadas como seres socialmente inferiores, exploradas de modo similar às formas de escravidão”. Verificar-se-á ainda no decorrer do presente estudo, de forma pontual, determinados avanços e retrocessos face à nova legislação trabalhista no que tange a proteção ou desproteção do trabalho da mulher, a submissão do corpo da trabalhadora nesse contexto, bem como a extensão da violência de

¹Advogada e Mestranda do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade de Passo Fundo-RS, com ênfase na linha de pesquisa Jurisdição Constitucional, Integrante do Grupo de Pesquisa Dimensões do Poder, Gênero e Diversidade, Bolsista Capes, pam.ufg@gmail.com

²Advogada e Mestranda do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade de Passo Fundo-RS, com ênfase na linha de pesquisa de Relações Sociais e Dimensões de Poder, Bolsista UPF, caroline@santoscavalari.adv.br





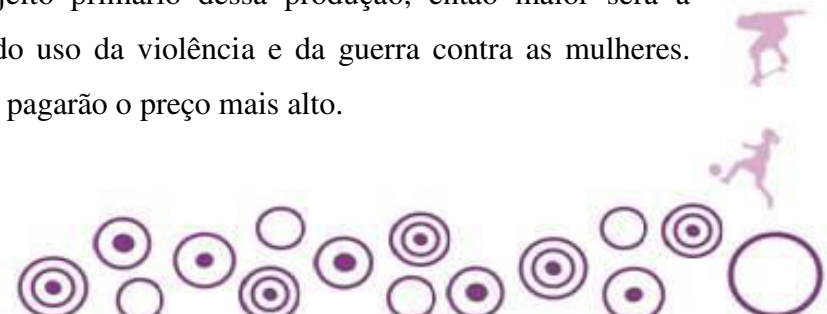
gênero que lhe aflige e que se institucionaliza trazendo verdadeira instabilidade no campo do direito do trabalho, social e humano.


Diante desse contexto, cabe ressaltar que a crise econômica que se alastrou no Brasil em meados de 2014, também serviu e continua servindo como justificativa para o recrudescimento de políticas sociais, bem como a flexibilização e redução de direitos. O referido período de crise e recessão, segundo indicadores sociais da pesquisa mensal de emprego (PME) do IBGE, no ano de 2016, teve como consequência a contração da economia e o aumento do desemprego.

Diante desse cenário e em nome de algumas promessas de mudança, melhora da condição de vida e bem estar da população foram apresentadas pelos representantes do povo, abrigados em suas respectivas Casas Legislativas, soluções, mediante medidas legislativas. Uma dessas medidas foi o projeto de Lei 6.787/2016 que buscava alterar apenas alguns pontos da lei trabalhista brasileira. Todavia, no mês de abril de 2017, foi apresentado novo texto da reforma na Comissão Especial da Câmara. O referido texto, no entanto, de autoria do relator e deputado Rogério Marinho, alterava significativamente muitos pontos do projeto original e com mais de 800 emendas trazia mais de 100 alterações para a Consolidação das Leis do Trabalho, (CLT).

Por fim, em 26 de abril de 2017 é aprovada a reforma trabalhista no plenário da Câmara por 296 votos a favor, sendo 177 contra. O projeto avança e passa pela Comissão de Constituição e Justiça, embora rejeitada pela Comissão de Assuntos Sociais. É, posteriormente votada em plenário como Projeto de Lei da Câmara (PLC) 38/2017 e no dia 11 de julho de 2017 o texto da reforma é aprovada no Senado por 50 votos favoráveis e 26 contrários. Ato contínuo, em 13 de julho a reforma é sancionada, sem vetos, pelo chefe do poder executivo. No dia 11 de novembro de 2017 passa a vigorar, então, como a Lei 13.467/2017, a reforma trabalhista, após uma *vacatio legis* de apenas 120 dias. Não bastasse isso, na mesma semana em que a Lei 13.467/17 entra em vigor, uma medida provisória MP 808 já promove inúmeras alterações. Tudo isso sem abertura ou ampliação do debate ou consulta popular mais abrangente.

Nesse sentido, cabe ressaltar o que escreveu Federeci (2017, p. 14-15) que, nesse contexto de desenvolvimento capitalista, quanto mais barato for o custo de produção do trabalho, sendo as mulheres como sujeito primário dessa produção, então maior será a exigência e mais elevado será o grau do uso da violência e da guerra contra as mulheres. Serão, portanto, sempre as mulheres que pagarão o preço mais alto.





É cediço que, em países como o Brasil, de herança patriarcal, por exemplo: as mulheres que trabalham fora do lar ainda estão sujeitas à dupla jornada, pois além de suas atividades profissionais, ainda realizam tarefa domésticas em seus lares. Não é demais ressaltar, que por mais que algumas atividades sejam divididas entre os cônjuges, ainda, parte maior da administração da casa e a educação dos filhos é responsabilidade da mulher.

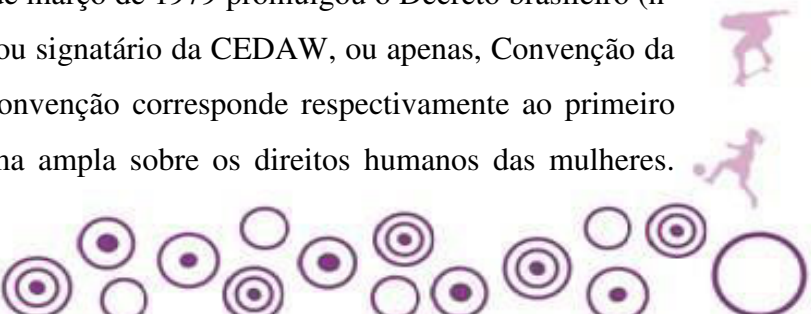
Ademais, é crescente o número de mulheres que possuem tripla jornada. Além de cuidar da casa e dos filhos possuem função ativa no mercado de trabalho e por vezes ainda têm que achar tempo pra se dedicarem a cursos de formação e profissionalizantes. Sabe-se que as mulheres que trabalham dedicam 73% mais horas do que os homens aos cuidados e/ou afazeres domésticos (BRASIL, 2018).


Assim, com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, na data de 11/11/2017, elaborada pelos representantes do povo, nota-se uma crise de representatividade, em que não só faltou abertura ou ampliação do debate, mas também uma ausência de qualquer tipo de consulta popular mais abrangente em face de mudanças tão importantes na legislação laboral, e que divergem boa parte da vontade dos trabalhadores. A nova legislação alterou muitos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tendo importantes artigos relativos à proteção do trabalhador e trabalhadora revogados ou suprimidos.

Convém destacar que o Decreto-Lei 5.452/1943, sob a influência da Constituição de 1937 e que trouxe a CLT, já continha dispositivo legal específico de proteção a trabalhadora mulher e avançado para a época, embora isso não seja sinônimo de aplicação e efetividade, mas, ao menos, em termos simbólicos representa uma legislação avançada nesse aspecto.

Um dos dispositivos que se faz importante mencionar, por exemplo, o artigo 461 da CLT que previa e ainda prevê a discriminação de gênero em salários. Esse dispositivo estabeleceu que sendo “idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo”. E no parágrafo (§) 6º (sexto) do mesmo artigo disciplina ainda que no caso de comprovada discriminação por motivo de sexo o juízo determinará o pagamento das diferenças salariais devidas e multa em favor do empregado discriminado.

A CLT surgiu antes mesmo de documentos internacionais específicos, tais como a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, com sigla em inglês CEDAW, que somente em 20 de março de 1979 promulgou o Decreto brasileiro (nº 89.460). Embora isso, o Brasil só se tornou signatário da CEDAW, ou apenas, Convenção da Mulher, somente em 1984. A referida convenção corresponde respectivamente ao primeiro tratado internacional que dispõe de forma ampla sobre os direitos humanos das mulheres.





Posterior a isso veio também a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (1994).

A CLT, de meados do século passado, ou seja, do século XX, já em sua redação original tratou de um capítulo que disciplina apenas sobre a condição, proteção e segurança do trabalho da mulher. Em suas disposições iniciais, trouxe importantes dispositivos acerca da duração do trabalho, das normas de não discriminação, dentre outros importantes preceitos, como a proteção da empregada gestante e lactante, bem como, o artigo 384, localizado no Capítulo III, que disciplinava sobre a Proteção do Trabalho da Mulher, Seção I.

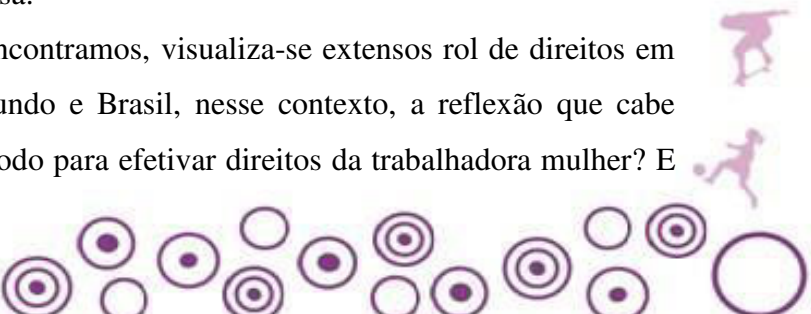
A Lei 13.467/2017 revogou o artigo 384 da CLT, o qual tinha como redação original, que em caso de prorrogação do horário normal de trabalho à trabalhadora do sexo feminino, então, seria obrigatório um descanso de quinze minutos, antes de iniciar efetivamente o período extraordinário de trabalho. A Lei 13.467/2017, além de negar um princípio que é basilar, bem como a razão do Direito do Trabalho, que é a proteção do trabalhador, traz ainda discriminação e desigualdade no que se refere também à igualdade de gênero e da proteção a trabalhadora mulher.


O Estado, mediante o poder legislativo, através dos representantes do povo ignoraram totalmente a realidade social e suprimiram, por exemplo, o artigo 384 da CLT à revelia de entendimentos jurisprudenciais dominantes que entendiam justificada essa proteção diferenciada ao trabalho pelas distinções fisiológicas e psicológicas existentes entre homens e mulheres, possibilitando tratamento privilegiado às mulheres no tocante aos intervalos para descanso.

A retórica, no entanto, que levou a supressão nacional de direitos trabalhistas com base numa legislação infraconstitucional que alcançou força num discurso de suposta modernização das normas trabalhistas e alteração de normas historicamente implementadas no ordenamento jurídico brasileiro. Tal discurso, no entanto, vai de encontro ao que já abordamos acerca dos avanços que a CLT trazia em relação a proteção do trabalho da mulher.

Desse modo cabe refletir acerca desses discursos que pregam modernidade para legitimar uma reforma trabalhista com evidentes retrocessos para a trabalhadora mulher, suprimindo direitos, tais como o que era previsto no artigo 384 da CLT. A supressão desse dispositivo submete ainda mais o corpo da trabalhadora como apenas um meio de ampliação dos rendimentos lucrativos de uma empresa.

Na contemporaneidade que nos encontramos, visualiza-se extensos rol de direitos em cartas e declarações espalhados pelo mundo e Brasil, nesse contexto, a reflexão que cabe fazermos talvez é: qual seria o melhor modo para efetivar direitos da trabalhadora mulher? E





se “não se pode” ou se “não se quer” efetivá-los, então, a solução que alguns irão apresentar é a supressão desses direitos das cartas e declarações. Sabemos, no entanto, que essa não é a única solução, porém é a mais fácil e a comumente feita.

Acerca do poder presente nas relações de trabalho, importante se faz mencionar primeiramente que ele está presente em todas as relações sociais. Desde a menor interação social, como a família, há dominação de um ser humano sob o outro. Como José Antonio Marina aborda em seu texto, que, sempre há controle, uma vez que, “alguién nos controla y controlamos a alguien” (MARINA, 2009, p. 10). O poder tem relação intrínseca com a obediência e dominação.

Nesse contexto, sabe-se que a legislação também é uma espécie de dominação, tendo em vista que domina os administrados a cumprirem a lei, sob pena de sanção pelo não cumprimento. “La ley no es más que la expresión de a fuerza más imperiosa, cuyo êxito consagra” (MARINA, 2009, p. 10).

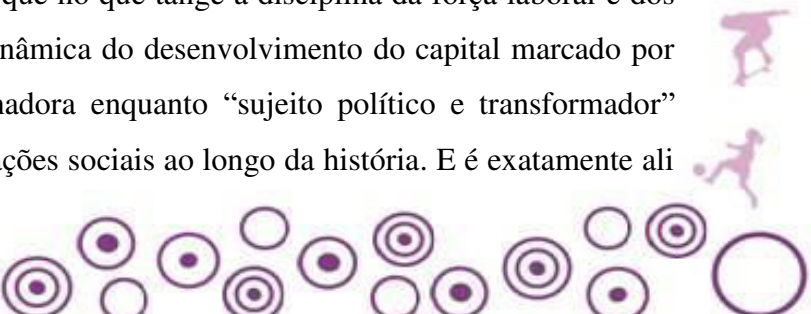
O artigo 2º da CLT prescreve que o empregador “dirige pessoalmente a prestação de serviços dos seus empregados”. Trata-se do poder diretivo do empregador de dirigir pessoalmente a prestação de serviços dos seus empregados. O poder diretivo do empregador concretiza-se, sobretudo pela subordinação do empregado ao empregador. Lembrando que a subordinação é também um dos requisitos da relação de emprego.


Nas relações de trabalho o poder também está inserido, tendo em vista o elemento a ideia de dependência, que se traduz como subordinação. A subordinação está diretamente relacionada com a obediência, o que traz uma relação explícita de poder.

Maria Clara Sampaio Leite e José Alberto Couto Maciel aduzem acerca da subordinação na relação de emprego fazendo uma relação desta com o cumprimento de ordens (LEITE; MACIEL, 2006, p. 19): “Como na relação de emprego o trabalho é subordinado, não pode ser parte dessa relação outra pessoa que não a física, uma vez que esta tem a consciência de que cumpre ordens, ao contrário da pessoa jurídica.”

A subordinação, dessa forma, abordada também como requisito da relação de emprego (CARRION, 2009, p. 37-38), está diretamente relacionada com o poder, pois, é inegável que a dependência do empregado tem relação direta com o poder que o empregador exerce sobre o trabalhador.

Nesse contexto, convém salientar que no que tange a disciplina da força laboral e dos elementos corpóreos que constituem a dinâmica do desenvolvimento do capital marcado por incursões e conquistas da classe trabalhadora enquanto “sujeito político e transformador” alcança também outras instâncias das relações sociais ao longo da história. E é exatamente ali





nos anos 1960 e 1970 que vão surgindo diversos espaços de resistência que passam levar em consideração não somente os elementos econômicos da produção, mas também as questões de gênero, de identidade étnica, racial, sexual, ou outras que ampliem as possibilidades de enfrentamento. (VASCONCELLOS, 2017, p. 252).

O processo global da produção capitalista é insaciável, e todos são reduzidos a simples mercadoria. Num espaço em que tudo é mercantilizado e capitalizado o “corpo se estabelece como um espaço de luta e afirmação da classe trabalhadora, em seus distintos aspectos de gênero, identidade étnica, racial, sexual, ou outras” (VASCONCELLOS, 2017, p. 252).

Nessa perspectiva que o “corpo se constitui em um espaço ou um ente que personifica direitos personalíssimos” é que o investimento do capital sobre o corpo ou a submissão do poder diretivo do empregador representa uma violação de direitos fundamentais. (VASCONCELLOS, 2017, p. 252).

Não à toa o princípio da dignidade humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa são fundamentos da República expressos na Carta Magna de 1988, de modo a elevar o patamar jurídico de proteção social. Não alheio a isso a legislação infraconstitucional, tal como o Código Civil, estabelece que os direitos de personalidade sejam intransmissíveis, irrenunciáveis e não podem sofrer limitação voluntária.


O fato de alguém estar na condição de empregador ou proprietário de uma empresa não lhe confere negar a quem está na condição de empregado ou trabalhador a sua dignidade ao corpo ou “dignidade corporal”. Desse modo percebe-se “o corpo como um limite objetivo ao poder diretivo do empregador... Nesse contexto o corpo se revela um espaço de luta” (VASCONCELLOS, 2017, p. 254).

A Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017, sem dúvidas intensifica o grau de violência laboral contra a mulher, não obstante, existir clara permissão legal para a submissão de corpos no contexto da relação empregatícia.

Além do artigo 456-A da CLT trazido pela denominada “reforma” trabalhista que garante ao empregador direito de definir a vestimenta e logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras, de modo a fazer funcionar o corpo como veículo de publicidade de outras empresas.

Temos ainda a exigência inicial que a Lei 13.467/2017 trouxe acerca das mulheres gestantes e lactantes laborarem em ambiente com condições insalubres, salvo hipótese de apresentação de atestado médico recomendando o afastamento (artigo 394-A, I,II e III da CLT). Trata-se da submissão do corpo da trabalhadora no contexto da relação de emprego como meio de maximização do lucro e isso fica ainda mais evidente quando se constata que





antes da chamada reforma trabalhista, tal situação não era admitida em nenhuma hipótese pela Jurisprudência.

A relação de dominação está implícita na relação de emprego, pois, na maior parte dos casos, existe um temor do empregado com relação ao empregador, seja pela superioridade deste, seja pelo receio de não cumprir com as expectativas do empregador e vir a ficar sem emprego. A mulher sofre violência de forma institucionalizada, por meio de mecanismos de supressão do Estado dos seus direitos e até mesmo do seu próprio corpo. A violência ultrapassa as fronteiras do âmbito doméstico para alcançar outros âmbitos de vida mulher, inclusive o laboral. É sempre, portanto, a mulher que paga o preço mais alto.

Referências

ALVES, Giovani. A crise do capital e as transformações no mundo do trabalho. **Revista Novos Rumos**, v. 25, n. 11, 1996. Disponível em:

<<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/novosrumos/article/view/2048/1682>>

Acesso em: 11 jan. 2018

BOBBIO, Norberto; NICOLA, Matteuci; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de Política**. Trad. Carmen C. Varriale, Gaetano Lo Mònaco, João Ferreira, Luís Guerreiro Pinto Cacais e Renzo Dini. 11. Ed. Brasília: Unb, 1998. v. 1.

BOITO JR., Armando; NORONHA, Eduardo; RODRIGUES, Iram Jácome; RODRIGUES, Leôncio Martin; NOVAES, Regina Reyes. **O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1991

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452/1943. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>

BRASIL. **Portaria Nº 702, DE 28 DE MAIO DE 2015**. Disponível em:

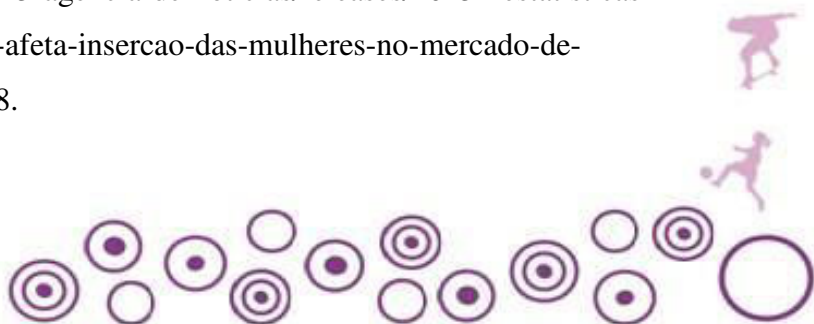
<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P702_15.html> Acesso em: 14 jan. 2018.

BRASIL. **Constituição Federal. 1988**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

BRASIL. IBGE. **Estatísticas de gênero. 2018**. Disponível em:

<<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho.html>>. Acesso em: 20 maio 2018.





CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. **CLT**. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30 jul. 2018.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil. Com os Comentários à Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr. 2017.

FEDERICI, Sílvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Ed. Elefante, 2017.

LEITE, Maria Clara Sampaio; MACIEL, José Alberto Couto. **Reforma do Processo Trabalhista Individual e Coletivo**. Brasília: Consulex, 2006.

MARINA, José Antonio. **La pasiondel poder: Teoria y practica de ladominación**. Barcelona: Anagrama, 2009

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 201-204.

PESQUISA MENSAL DE EMPREGO - PME. Indicadores sociais. IBGE. 2016. Disponível em:

<https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/default_encerramento.shtm>. Acesso em: 15 jan. 2018.

VASCONCELLOS, Felipe Gomes Da Silva. Controle do Corpo e Violência Laboral.

Resistência: Aportes Teóricos contra o Retrocesso Trabalhista. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2017. p. 249-258.





UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG

Catálogo na Publicação:

Bibliotecária Simone Godinho Maisonave – CRB -10/1733

S471a Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade (7. : 2018 : Rio Grande, RS)

Anais eletrônicos do VII Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade, do III Seminário Internacional Corpo, Gênero e Sexualidade e do III Luso-Brasileiro Educação em Sexualidade, Gênero, Saúde e Sustentabilidade [recurso eletrônico] / organizadoras, Paula Regina Costa Ribeiro... [et al.] – Rio Grande : Ed. da FURG, 2018.

PDF

Disponível em: <http://www.7seminario.furg.br/>

<http://www.seminariocorpogenerosexualidade.furg.br/>

ISBN:978-85-7566-547-3

1. Educação sexual - Seminário 2. Corpo. 3. Gênero 4. Sexualidade I. Ribeiro, Paula Regina Costa, org. [et al.] II. Título III. Título: III Seminário Internacional Corpo, Gênero e Sexualidade. IV. Título: III Luso-Brasileiro Educação em Sexualidade, Gênero, Saúde e Sustentabilidade.

CDU 37:613.88

Capa e Projeto Gráfico: Thomas de Aguiar de Oliveira
Diagramação: Thomas de Aguiar de Oliveira

