



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA-FADI**

**A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO NO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO E AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DOS DIREITOS DO TRABALHO
DA MULHER NA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017)**

Nádia Ribeiro Mendes Apolinário

Barbacena/MG - 2017

Nádia Ribeiro Mendes Apolinário

**A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO NO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO E AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DOS DIREITOS DO TRABALHO
DA MULHER NA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017)**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como pré-requisito para
a obtenção de título de bacharel em
Direito, sob orientação da Dra. Delma
Gomes Messias.

Barbacena/MG – 2017

Nádia Ribeiro Mendes Apolinário

**A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO NO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO E AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES DOS DIREITOS DO TRABALHO
DA MULHER NA REFORMA TRABALHISTA (LEI Nº 13.467/2017)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como pré-requisito para a obtenção de título de bacharel em Direito, na Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais de Barbacena-FADI, da Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, sob orientação da Dra. Delma Gomes Messias.

Profa. Ma. Delma Gomes Messias

Prof. Ma. Ana Cristina Silva Iatarola

Prof. Esp. Fernando Antônio Mont'alvão do Prado

Barbacena/MG - 2017

DECLARAÇÃO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro para os necessários fins que as teorias expostas e defendidas no presente trabalho são de inteira responsabilidade desta autora, ficando a Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, seus professores e, especialmente, a Orientadora Dra. Delma Gomes Messias isentos de qualquer responsabilidade sobre os mesmos.

A aprovação da presente monografia não significará o endosso do conteúdo por parte da orientadora, da banca examinadora e da instituição de ensino.

Por ser verdade, firmo o presente.

Barbacena/MG, 12 de dezembro de 2017.

Nádia Ribeiro Mendes Apolinário

RESUMO

Este artigo tem o objetivo de ponderar, por meio de elucidações doutrinárias e normativas, as principais conquistas trabalhistas da mulher no Brasil, mas também abordar, sobretudo, as circunstâncias discriminatórias que ela ainda encontra, como por exemplo, a desigualdade salarial. A escolha do tema não se deu somente pela relevância jurídica e social, mas também em virtude de que a desigualdade de gênero se mostra ainda recorrente em nosso país, apesar dos avanços legislativos, sendo a referida situação constatada facilmente em todos os âmbitos trabalhistas. Para tanto, será realizada uma explanação da evolução constitucional dos direitos do trabalho da mulher, destacando a busca pela igualdade entre os sexos, bem como das leis especiais, dando principal enfoque à Consolidação das Leis do Trabalho. Por fim, será feita uma análise perfunctória das principais alterações trazidas pela Lei n. 13.467/2017, conhecida popularmente como Reforma Trabalhista, também sob o panorama dos direitos da mulher.

Palavras-chave: Desigualdade de Gênero. Direitos Trabalhistas da Mulher. Reforma Trabalhista.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO. 1. DA SUPOSTA PROTEÇÃO À MULHER E A BUSCA DA PROMOÇÃO DE SEU TRABALHO; 1.1. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. 1.2. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. 1.3. LEI Nº 9.029/95 – DA PROIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS CONTRA A MULHER. **2. DIREITOS DA MULHER NA REFORMA TRABALHISTA – LEI N. 13.467/2017.** 2.1. FIM DO INTERVALO DE 15 MINUTOS ANTERIORES ÀS HORAS EXTRAS. 2.2. INSALUBRIDADE PARA MULHER GESTANTE OU LACTANTE. 2.3. DESCANSO ESPECIAL PARA AMAMENTAÇÃO. 2.4. DANO MORAL. 2.5. TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA DA ATIVIDADE FIM. 2.6. CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO E A VEDAÇÃO

DE SUPRESSÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. **CONCLUSÃO. ABSTRACT.**

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por escopo fazer uma análise sobre a segregação ocupacional feminina na sociedade brasileira, uma vez que, não obstante a premissa constitucional de igualdade de direitos entre os sexos, a referida situação ainda se verifica em nosso país. Segundo dados do IBGE, mulheres brasileiras ganham 24,4% menos que os homens e, conforme projeção da OXFAM Brasil, com base na PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), estima-se que somente daqui trinta anos se alcançará a equidade salarial. O aludido tema, inclusive, entrou para a Agenda 2030 da ONU, plano de ação para as pessoas e o planeta, assinado pelo Brasil em 2015.

A propósito, relevante colacionar alguns fragmentos da obra analítica “Nova História das Mulheres no Brasil”, que sumarizam a problematização do tema a ser abordado:

“Ao longo deste último século, as mulheres ampliaram sua presença no mundo do trabalho (formal e informal) e ocuparam diversos campos profissionais. Porém, paradoxalmente, a maior parte das mulheres continua concentrada em ocupações de menor remuneração, em empregos precários e vulneráveis, sendo que elas são mais atingidas pelo desemprego que os homens. Persistem ainda dificuldades de inserção em determinadas especialidades e funções, bem como desigualdades salariais e múltiplos obstáculos à promoção nas carreiras existentes”. (MATOS; BORELLI; 2012; p.147).

“Atualmente, o grande problema da mulher trabalhadora brasileira é a falta de cumprimento da lei. Desde 1995, temos uma lei que proíbe ‘a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho’. Apesar disso, em muitos empregos ainda existe a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres que fazem o mesmo trabalho, além da exigência de atestado de gravidez e esterilização, as ‘revistas íntimas’ das trabalhadoras mulheres, o assédio sexual no ambiente de trabalho, entre outras formas de discriminação e constrangimento das mulheres trabalhadoras”. (CORTÊS; I. R.; 2012; p.281).

Além de uma elucidação relativa às mudanças perpetradas pela Constituição

da República Federativa do Brasil de 1988, este trabalho acadêmico, utilizando-se do método revisional, também buscará esquematizar as disposições do nosso ordenamento jurídico laboral vigente, mais precisamente àquelas afetas aos direitos da mulher, junto às previsões também neste sentido, do texto da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) sancionada pelo Presidente Michel Temer, em 13 de novembro de 2017.

1. DA SUPOSTA PROTEÇÃO À MULHER E A BUSCA DA PROMOÇÃO DE SEU TRABALHO

1.1. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Preteritamente à Constituição de 1988, o ordenamento jurídico brasileiro buscava supostamente “proteger” a mulher, o que acabou culminando na discriminação dela no mercado de trabalho. A título de exemplo, havia normas que proibiam a mulher de realizar horas extras ou de trabalharem em período noturno que funcionavam como medidas que supunham serem “protetivas”. Diferentemente, se formos analisar as atividades laborativas realizadas pelos homens àquela época, estes eram explorados nestas circunstâncias, entretanto o legislador não buscou normatizar protetivas similares a seu favor. Denota-se aí que o verdadeiro objetivo do sistema jurídico era reforçar que o lugar da mulher era em casa, ou seja, cuidando do lar. Essa divisão sexual do trabalho revela, conseqüentemente, um sistema patriarcal, que entendia que a principal função da mulher seria a maternidade. Assim, a bem da verdade, tais normas denominadas protetivas constituíam-se em uma conveniência daquela sociedade, pois, impedindo a mulher de trabalhar em referidas situações, estaria se assegurando que ela continuasse a exercer aquelas atividades consideradas apropriadas ao gênero.

A promulgação da Constituição Brasileira de 1988 estabeleceu um marco jurídico para a concepção de igualdade entre os gêneros, sendo que seus preceitos inspiraram-se na Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão (HOLANDA,

1972)¹. Houve uma ruptura com um sistema jurídico legitimador de condutas patriarcais, que anteriormente preferenciava o homem à mulher. Neste sentido, preconiza a propalada Carta Magna:

“[...] Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;²”

Com o advento da Constituição de 1988, sedimentou-se também a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, estado civil, idade e cor, conforme o disposto em seu artigo 7º, inciso XXX.

“[...] Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”³;

A propósito do tema pertinente à proibição de discriminação da mulher no mercado de trabalho, salienta MARTINS (1996, p. 68) a respeito do artigo 7º, inciso XX, que busca proteger o trabalho feminino através incentivos específicos:

“[...] ao versar sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, já está tratando de uma forma indireta de não haver discriminação quanto ao seu trabalho”⁴.

Assim, significa dizer que o legislador, visando garantir que ambos os sexos tenham as mesmas possibilidades, estabeleceu que a lei ordinária ficaria incumbida de conceder incentivos específicos que buscassem proteger a mulher no mercado de trabalho. Como exemplo, podemos citar o pagamento da licença-maternidade realizado pelo INSS. Outro, de suma relevância, e, que demonstra indiretamente o

¹HOLANDA, Sérgio Buarque de. **História geral da Civilização Brasileira**. São Paulo: Brasiliense, 1972.

²BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Senado Federal.

³*Idem* 2.

⁴MARTINS, Sergio Pinto. **Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos**. São Paulo: LTr, 1996.

intento de não discriminação da mulher, é a licença-paternidade, pois assegura o afastamento do homem no trabalho para os primeiros cuidados com o filho, reduzindo, por conseguinte, o ônus que é comumente imputado à mulher.

A par disso, de acordo com LIMA (2006, p. 73), o Constituinte de 1988 atentou-se em assegurar uma:

“[...] igualdade social com ampla igualdade de oportunidades e não somente a formal como em Constituições anteriores, visando a suprimir as desigualdades sócio-econômicas mediante uma série de políticas e incumbências determinadas ao Estado brasileiro”.

Assim, verifica-se que, apesar de encontrarmos disposições na Constituição de 1988 com a expressão “proteção”, a Carta Magna vigente, busca, ao contrário dos diplomas legais anteriores, promover o trabalho da mulher, levando em conta a sua importância na sociedade, sem considerá-la como um ser inferior ao homem, que precisa apenas da tutela do Estado.

1.2. Consolidação das Leis do Trabalho

A priori, cumpre esclarecer acerca da Lei nº 7.855/1989, que foi elaborada para alterar as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho que infringiam os preceitos da Carta Magna, tendo revogado vários artigos, notadamente o 379 e 380, que restringiam o trabalho noturno da mulher. Inclusive, atualmente o artigo 381 da CLT garante à mulher salário superior ao diurno em, no mínimo, vinte por cento. Já o dispositivo que limitava a prestação de trabalho extraordinário pelas mulheres, este somente foi revogado expressamente pela Lei nº 10.244/01, também por contrariar à Constituição de 1988.

Outrossim, importante destacar que não vigora mais o artigo 446 da CLT, que presumia autorizado o trabalho da mulher casada. Referida disposição foi revogada primeiramente de forma tácita pelo Estatuto da Mulher Casada, Lei nº 4.121/62, e, posteriormente, abolida também pela Lei nº 7.855/89 de maneira expressa.

Atualmente, o referido diploma legal, em diversos artigos, proíbe a discriminação entre homens e mulheres. A começar pelo artigo 3º, parágrafo único, que dispõe da não distinção de espécie de emprego e à condição de trabalhador, tampouco entre a natureza do trabalho, seja: intelectual, técnica ou manual. De igual

maneira, o artigo 5º assegura que, para todo trabalho de igual valor, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo. Ainda, o artigo 461 consolida o princípio da igualdade salarial para os empregados que desenvolvam os mesmos trabalhos e as mesmas funções.

Contudo, não obstante as aludidas revogações, ainda permanece o disposto no artigo 390 da CLT, sendo que este possui caráter discriminatório, pois para sua instituição se baseou somente e deu maior relevância às diferenças fisiológicas e anatômicas entre homens e mulheres.

“Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional”⁵.

Com efeito, é de se questionar acerca do parâmetro feminino utilizado pelo legislador para mensurar a pesagem tolerável em que a mulher deveria se submeter em seu trabalho. Pois, é de sabença geral, que a espécie humana é variável. Desta forma, é possível encontrar homens com fisiologia franzina, assim como mulheres com boa predisposição para trabalhar em serviços que demandem força superior às estabelecidas no artigo. Igualmente, é também de se argumentar a ausência de garantias como esta aos homens. A resposta estaria possivelmente na arcaica ideologia de que as mulheres são mais frágeis do que o sexo oposto, motivo pelo qual deveriam ser protegidas. Contudo, o raciocínio do legislador poderia ser outro, pois eventual revogação do referido artigo não traria prejuízo ao trabalho ou saúde da mulher. Ao contrário, poderia afoitar para o problema do trabalho penoso, que atinge ambos os sexos.

1.3. LEI Nº 9.029/95 – DA PROIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS CONTRA A MULHER

Em 13 de abril de 1995, o legislador instituiu a Lei nº 9.029, que buscou assegurar à mulher o acesso ao trabalho livre de preconceito e discriminação. A aludida norma não visa somente protegê-la em seu ambiente laboral, mas também resguardá-la no caso de rescisão contratual discriminatória. Objetivando coibir despedidas arbitrárias, a lei supra referida proíbe, por exemplo, a exigência de

⁵BRASIL. Decreto-lei nº 5.452; 1º de maio de 1943.

atestados de gravidez e esterilização, estabelecendo em seu artigo 2º como crimes as seguintes práticas:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS)⁶.

A pena cominada para esses crimes é a de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos e multa, além da possibilidade de ser imposta sanção administrativa de 10 (dez) vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevada em 50% no caso de reincidência, e de ser imposta a proibição de obtenção de empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Caso o empregador, ou seu preposto, desrespeite essas proibições e realize o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, conforme o artigo 4º da Lei n. 9.029/95, a empregada pode optar entre:

I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais”.

2. DIREITOS DA MULHER NA REFORMA TRABALHISTA - Lei nº 13.467/2017

O Projeto de Lei nº 6.787/2016, apelidado de Reforma Trabalhista, foi proposto pelo Presidente da República, Michel Temer, em 23 de dezembro de 2016 na Câmara dos Deputados⁷.

Assim, seguindo seu trâmite, primeiramente foi aprovado em 26 de abril de

⁶BRASIL. Lei nº9.029, 13 de abril de 1995.

⁷ SENADO FEDERAL. Atividade Legislativa. **Projeto de Lei da Câmara n. 38, de 2017 – Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>

2017, por 296 votos favoráveis e 177 contrários⁸, e depois no Senado Federal, em 11 de julho de 2017, por 50 a 26 votos⁹. E, em 13 de novembro de 2017, foi sancionado pelo Presidente da República, Michel Temer¹⁰, consubstanciando-se na Lei nº 13.467/2017. O objetivo do referido projeto se assentava na necessidade de adequação da CLT e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, às novas relações de trabalho¹¹.

Como é sabido, o projeto de lei em comento sofreu inúmeras críticas durante o seu processo, não só pela maioria da população brasileira, mas também por parte de juristas, doutrinadores e sindicalistas. Entretanto, considerando a principal temática do presente artigo, o enfoque relativo à Reforma Trabalhista serão as principais alterações pertinentes aos direitos trabalhistas da mulher.

Inicialmente, o projeto, hoje já consolidado, pouco visou os interesses femininos, não tendo em seu texto original medidas que protegessem o gênero nas relações empregatícias. Porém, antes de ser levado ao Congresso, diante da pressão da bancada feminina, foram incluídas algumas garantias que futuramente podem favorecer a mulher em seu ambiente de trabalho, sendo uma delas a fixação de multa para empresas que discriminarem seus funcionários por sexo ou etnia (artigo 461, §6º). Assim sendo, caso se constatem condições diferenciadas de trabalho entre homens e mulheres que ocupem a mesma função, a empresa que estiver enquadrada nesta hipótese, também poderá ser condenada ao pagamento da diferença salarial.

A bancada também interveio para proteger dos acordos coletivos outros direitos constitucionais, como a licença-maternidade de 120 dias – inclusive no caso de adoção –, repouso de duas semanas em caso de aborto não criminoso e dois descansos diários de meia hora cada um para amamentar o filho até que ele complete seis meses.

⁸ CALGARO, Fernanda; CARAM, Bernardo. G1. Política. **Câmara aprova proposta de reforma trabalhista**. Brasília, 27.04.2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/camara-aprova-texto-base-da-reforma-trabalhista.ghtml>>.

⁹ GARCIA, Gustavo. G1. Política. **Senado aprova proposta de reforma trabalhista**. Brasília, 12.07.2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/apos-sessao-tumultuada-senado-aprova-texto-base-da-reforma-trabalhista.ghtml>>.

¹⁰ LIS, Laís. G1. Política. **Temer sanciona texto da reforma trabalhista em cerimônia no Planalto**. Brasília, 13.11.2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/temer-sanciona-texto-da-reforma-trabalhista-em-solenidade-no-planalto.ghtml>>.

¹¹ Idem 9.

Entretanto, apesar destes pontos positivos, muitos direitos trabalhistas anteriormente conquistados pela mulher podem estar ameaçados. É que, independentemente de ser uma das principais premissas da Reforma Trabalhista, a livre negociação entre empregador e empregado, pode acarretar em subordinações injustas. Não obstante a subordinação ser um requisito para a configuração da relação empregatícia, como é cediço esta não pode ser arbitrária. Assim, observando pelo prisma da mulher que, ao longo da história, muita das vezes se encontrou submissa aos interesses masculinos, tal perspectiva não seria diferente numa relação de trabalho, inclusive porque muitos dos direitos que anteriormente eram sedimentados em lei, com o advento da Reforma Trabalhista tornaram-se flexíveis.

2.1. Fim do intervalo de 15 minutos anteriores às horas extras

O artigo 384 da CLT, antes da Reforma Trabalhista, concedia à mulher o direito de intervalo de quinze minutos antes da realização das horas extras. O referido benefício foi instituído com base no contexto social de 1943, ao argumento de que as mulheres sofriam um desgaste físico maior, e, também porque à época a maioria dos empregos era fatigante. O aludido direito era pouco conhecido por grande parte das mulheres e, ao invés de estendê-lo a todos os cidadãos, o legislador optou por simplesmente retirá-lo.

2.2. Insalubridade para a mulher gestante ou lactante

A redação do artigo 394-A, que anteriormente garantia a restrição absoluta à empregada gestante ou lactante de trabalhar em locais insalubres, teve os seus parágrafos 2º e 3º alterados, estabelecendo níveis de avaliação, permitindo, em atividades de grau médio ou mínimo de insalubridade, que a gestante apresente atestado médico, autorizando sua permanência no exercício de suas funções.

2.3. Descanso especial para amamentação

A Lei 13.467/2017 adicionou o parágrafo 2º ao artigo 396 da CLT, que regulamenta acerca do descanso especial à empregada lactante, acrescentando que os horários serão definidos em acordo individual, entre a mulher e o empregador.

2.4. Dano Moral

A Reforma Trabalhista estabelece que o juiz, ao fixar o dano moral decorrente da relação de trabalho, deverá analisar, dentre outras circunstâncias, a situação econômica das partes envolvidas. Havia ainda a fixação de parâmetros que tomavam como base o último salário contratual do ofendido, podendo-se afirmar que uma mesma ofensa teria valores indenizatórios discrepantes, conforme disposição original da Lei 13.467/2017. Entretanto, um dia após a sua sanção, a Medida Provisória 808/2017, alterou esses índices de estipulação, tomando como referência o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Com isso, em relação às mulheres, fica praticamente extinta a indenização específica pelo assédio no ambiente laboral, ainda mais porque o dano extrapatrimonial foi dividido em categorias gradativas e também em virtude de ter sido estabelecido limite ao *quantum* indenizatório.

2.5. Terceirização irrestrita da atividade fim

Com a alteração da lei 6.019/1974, houve a permissão para que a terceirização se dê inclusive no exercício da atividade fim, bem como ficou estabelecido que não existe vínculo empregatício entre os trabalhadores das empresas prestadoras de serviço e a empresa contratante, prejudicando indiretamente às mulheres. Essa reforma, operada pelas leis 13.429/2017 e 13.467/2017, ao atribuírem a responsabilidade toda para a empresa terceirizada, permitem a criação de empresas sem nenhum funcionário, com toda a mão de obra terceirizada. Com isso, abre-se um precedente para a contratação de mulheres em condições desfavoráveis, a demissão de gestantes em período de estabilidade e supressão de outros direitos, eis que não se permite mais o acionamento da empresa contratante.

2.6. Convenções Coletivas de Trabalho e a vedação de supressão de direitos constitucionais

Cumprir destacar que a Lei n. 13.467/2017, apesar de ter flexibilizado muitos direitos trabalhistas através de negociações coletivas, acrescentou à CLT o artigo 611-B que aponta, taxativamente, as matérias cuja convenção não pode deliberar.

Considerou, ainda, como objeto ilícito todo negócio jurídico coletivo que violar a norma, decretando como nula a convenção e o acordo coletivo que minimizar ou suprimir os propalados direitos.

No que pertine aos direitos da mulher, importante trazer à baila, o inciso XIII do referido artigo, que veda a negociação acerca da licença maternidade pelo período mínimo de 120 (cento e vinte) dias. Ressaltando, ainda, o inciso XV, que busca proteger à mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

CONCLUSÃO

No decorrer do presente artigo, pôde-se constatar que o ordenamento jurídico brasileiro possui diversas disposições que visam tutelar a mulher no mercado de trabalho. Foi possível também inferir que, apesar do legislador muita das vezes ter recorrido à expressão “proteção”, o que ele busca na verdade é promover o trabalho da mulher, reconhecendo que seu ofício possui igual importância ao do homem. Neste sentido, a Carta Magna declara que homens e mulheres são iguais perante a lei, vedando, ainda, a distinção salarial entre os sexos no exercício das mesmas funções.

Notou-se, inclusive, que a intervenção do Estado foi e é imperiosa para consolidação dos direitos trabalhistas femininos, pois normatizando os interesses do gênero, não somente resguarda a mulher em seu ambiente de trabalho, como também busca erradicar a discriminação, propiciando, assim, iguais oportunidades para ambos os sexos.

Entretanto, é possível afirmar que, apesar de avanços constitucionais e normativos, ainda vivenciamos, muitas vezes, uma sociedade com condutas patriarcais. É necessária também a discussão sobre certas especificidades do curso de vida feminino, uma vez que por questões culturais, a jornada de trabalho da mulher não é somente aquela computada em seu ambiente laboral, mas também todas as atividades as quais, costumeiramente, é submetida em seu lar.

Em relação à Reforma Trabalhista, observa-se que, sob a perspectiva dos direitos da mulher, pouco se regulamentou a favor dela, e tal fato muito se deve à flexibilização de direitos que anteriormente eram inegociáveis. A propósito, o

vocábulo “flexibilizar” pode ser entendido como tornar maleável a rigidez dos direitos trabalhistas, que também pode significar em possível redução ou supressão destes. À exceção desta constatação, podemos citar o artigo 611-B que foi acrescentado pela Lei n. 13.467/2017 que arrola todos os direitos precipualemente constitucionais que não podem ser deliberados em convenções coletivas, sob pena de nulidade. A título de exemplo relativamente à mulher, foi mencionada a concessão da licença maternidade pelo período mínimo de 120 dias, que, frise-se, somente foi apontada neste rol por pressão da bancada feminina no Congresso.

Assim, é seguro asseverar que, ao longo da história, a mulher buscou o reconhecimento de seu mister e não a convallescência do Estado. E, apesar da Constituição da República Federativa do Brasil assegurar a equidade entre os sexos, bem como a CLT regulamentar benefícios que visam promover o seu trabalho, a questão da desigualdade de gênero ainda se mostra recorrente em nosso país, tanto por questões culturais, como também por carência de representatividade de quem legisla tais normas.

ABSTRACT

This article aims to consider, through doctrinal and normative elucidations, the main labor achievements of women in Brazil, but also to address, in particular, the discriminatory circumstances that it still finds, such as wage inequality. The choice of theme was not only due to the legal and social relevance, but also because gender inequality is still recurrent in our country, despite the legislative advances, and this situation is easily verified in all areas of labor. For its purpose, an explanation of constitutional evolution of the labor rights of the mulger will be carried out, highlighting the search for equality between the sexes, as well as of the special laws, giving main focus to the Consolidação da Leis do Trabalho. Finally, a perfunctory analysis will be made of the main changes brought by Law no. 13,467/2017, known popularly as Labor Reform, also under the panorama of women’s rights.

Keywords: Gender Inequality. Women’s Labor Rights. Labor Reform.

BIBLIOGRAFIA

ARAÚJO, Ana Paula. **Reforma trabalhista: o que muda para a mulher?** Finanças Femininas. UOL. Disponível em: <<https://financasfemininas.uol.com.br/reforma-trabalhista-o-que-muda-para-a-mulher/>> Acesso em: 18/11/2017.

BEZERRA, Flávia. **Queremos salários iguais**. Revista Glamour. Ed. CondéNast. Nov/2017. São Paulo/Brasil.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**; 1º de maio de 1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Senado Federal.

BRASIL. **Lei nº 9.029**; 13 de abril de 1995.

BRASIL. **Medida Provisória nº808**; 14 de novembro de 2017.

CALGARO, Fernanda; CARAM, Bernardo. G1. Política. **Câmara aprova proposta de reforma trabalhista**. Brasília, 27.04.2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/camara-aprova-texto-base-da-reforma-trabalhista.ghtml>>. Acesso em: 18/11/2017.

COIMBRA, Patrícia. **Direito das mulheres pós constituição: um estudo descritivo**. Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento – Programa de Pós-Graduação. Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados. 2011. Disponível em: <bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/9148>

DORE, Mary. **She's beautiful when she's angry**. [Filme-vídeo]. Produção: DORE, Mary; KENNEDY, Nancy. Salt Lake City/Utah. 2014. Disponível em Netflix. (1h32min).

FÁBIO, André Cabette. **Que pontos da reforma trabalhista afetam mais as mulheres, segundo duas juristas**. NEXO. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/10/01/Que-pontos-da-reforma-trabalhista-afetam-mais-as-mulheres-segundo-duas-juristas>> Acesso em: 18/11/2017.

GARCIA, Gustavo. G1. Política. **Senado aprova proposta de reforma trabalhista**. Brasília, 12.07.2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/aposessao-tumultuada-senado-aprova-texto-base-da-reforma-trabalhista.ghtml>>. Acesso em: 18/11/2017.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **História geral da Civilização Brasileira**. São Paulo: Brasiliense, 1972.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Estatísticas de Gênero mostram como as mulheres vêm ganhando espaço na realidade socioeconômica do país.** Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/14691-asi-estatisticas-de-genero-mostram-como-as-mulheres-vem-ganhando-espaco-na-realidade-socioeconomica-do-pais.html>>. Acesso em: 12/11/2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?&t=resultados>. Acesso em: 12/11/2017.

LIMA, Maria da Glória Malta Rodrigues. **A proteção da igualdade de gênero no ordenamento jurídico nacional e internacional e os mecanismos assecuratórios.** TRT. 9ª região. Curitiba. Dez/2010. Disponível em: <www.trt9.jus.br/portal/arquivos/2056470> Acesso em: 12/11/2017.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção.** Publicação em: setembro de 2002. CODIN/PR. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>. Acesso em: 12/11/2017

MARTINS, Sergio Pinto. **Práticas discriminatórias contra a mulher e outros estudos.** São Paulo: LTr, 1996.

PINSKY, Carla Bassanezi. **Nova História das Mulheres no Brasil.** São Paulo. Ed. Contexto. 2012.

OLIVEIRA, Maria Coleta; VIEIRA, Joice Melo; MARCONDES, Glaucia. **Equidade de Gênero no Brasil: uma revolução inacabada?** OXFORD COMMITTEE FOR FAMINE RELIEF – OXFAM BRASIL. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/publicacoes/cada-vez-mais-desigual/equidade-de-genero-no-brasil-uma-revolucao-inacabada>> Acesso em: 12/11/2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU/BR. **Transformando nosso mundo: agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável.** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em: 12/11/2017.

OXFORD COMMITTEE FOR FAMINE RELIEF – OXFAM BRASIL. **Como a justiça de gênero pode combater as desigualdades?** Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/noticias/como-a-justica-de-genero-pode-combater-as-desigualdades>> Acesso em: 12/11/2017.

SENADO FEDERAL. Atividade Legislativa. **Projeto de Lei da Câmara n. 38, de 2017 – Reforma Trabalhista.** Disponível

em:<<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>> Acesso em: 18/11/2017.

SENADO FEDERAL. **Lei nº 13.467/2017.** Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=17728053&id=17728058&idBinario=17728664&mime=application/rtf>> Acesso em: 18/11/2017.

TRAMONTE, Marina. **Onde estão as mulheres na reforma trabalhista?** Blogueiras Feministas. Disponível em: <<http://blogueirasfeministas.com/2017/05/onde-estao-as-mulheres-na-reforma-trabalhista>> Acesso em: 18/11/2017

UOL. **Reforma Trabalhista deixa grávidas trabalharem sob a radiação, frio e barulho.** Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/04/21/reforma-trabalhista-deixa-gravidas-trabalharem-sob-radiacao-frio-e-barulho.htm>> Acesso em:18/11/2017.