

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES
CAMPUS ERECHIM
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO**

AUGUSTO KICHEL DE ALMEIDA

**DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER: ANÁLISE JURÍDICA APÓS A
CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

ERECHIM

2015

AUGUSTO KICHEL DE ALMEIDA

**DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER: ANÁLISE JURÍDICA APÓS A
CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

Trabalho de Conclusão do Curso de
Direito, Departamento de Ciências Sociais
Aplicadas da Universidade Regional
Integrada do Alto Uruguai e das Missões -
Câmpus de Erechim.

Orientadora: Profa. Ms. Vera Calegari
Detoni

ERECHIM

2015

RESUMO

O objetivo do presente trabalho é estudar a proteção do trabalho da mulher analisando a legislação constitucional e infraconstitucional após a Constituição Federal de 1988. Inicialmente estuda-se a evolução histórica do trabalho da mulher, passando pela evolução do trabalho da mulher no âmbito internacional e posteriormente analisando a evolução do trabalho da mulher no Brasil. Posteriormente são analisados vários aspectos da proteção do trabalho da mulher de acordo com a legislação vigente no direito pátrio. Por fim são analisadas algumas decisões dos tribunais em relação a alguns aspectos do trabalho da mulher, como casos de assédio sexual, a aplicação do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho e a algumas decisões sobre a aplicação da estabilidade da gestante. A metodologia utilizada para o presente estudo, foi a pesquisa bibliográfica, além da análise de decisões jurisprudenciais.

Palavras-chave: Proteção ao Trabalho da Mulher. Igualdade Entre os Gêneros. Artigo 384 da CLT. Estabilidade da Gestante.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO DA MULHER	6
2.1. CONTEXTO HISTÓRICO.....	6
2.2 A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NO ÂMBITO INTERNACIONAL ...	9
2.3. A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL.....	11
3 DAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER	15
3.1 ÂMBITO DE PROTEÇÃO PRÉ-CONTRATUAL.....	15
3.2. DO CONTRATO	16
3.3. DO SALÁRIO	17
3.4 DA SAÚDE E SEGURANÇA	18
3.5 DA DURAÇÃO DO TRABALHO.....	19
3.6 DO TRABALHO NOTURNO.....	20
3.7 DOS PERÍODOS DE DESCANSO.....	20
3.8 DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE	20
3.9 DA ESTABILIDADE DA GESTANTE	24
3.10 A IMPORTÂNCIA DA LUTA DAS MULHERES POR IGUAIS CONDIÇÕES DE TRABALHO	24
4 DECISÃO DOS TRIBUNAIS.....	27
4.1 CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL.....	27
4.2. DO ARTIGO 384 DA CLT.....	30
4.3. DA ESTABILIDADE DA GESTANTE	31
4 CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS.....	39

1 INTRODUÇÃO

Nas sociedades patriarcais, as mulheres nem sempre tiveram os mesmos direitos que os homens, desde a antiguidade as mulheres sempre foram vistas, de certa forma, como inferiores aos homens, a algumas décadas a mulher sequer possuía o elementar direito ao voto. No mundo do trabalho, por muito tempo a mulher teve uma condição de inferioridade em relação ao homem, porém, a Constituição Federal de 1988 determina a igualdade entre os gêneros, além da garantia constitucional, a legislação infraconstitucional garante ampla proteção ao trabalho da mulher. Embora a proteção do trabalho da mulher seja bastante ampla no direito pátrio, alguns aspectos merecem ser analisados, pois, como homens e mulheres são diferentes, nem sempre será possível dar um tratamento totalmente igualitário para ambos os sexos.

O estudo da proteção às normas do trabalho da mulher é importante, pois embora a Constituição Federal garanta a igualdade de direitos entre os gêneros, é clarividente que os homens e mulheres não são iguais em diversos aspectos, logo, o presente estudo pretende explorar algumas normas e justificar sua aplicação. A maioria das normas de proteção ao trabalho da mulher não viola o dispositivo constitucional que assegura a igualdade entre os gêneros.

O primeiro objetivo deste estudo é compreender as normas de proteção ao trabalho da mulher, o segundo é analisar a história do trabalho da mulher, enquanto o terceiro é fazer uma análise jurisprudencial de algumas normas.

A primeira seção aborda a evolução histórica do trabalho da mulher, seu início na antiguidade, sendo inicialmente muito limitado pois poucas culturas permitiam que a mulher tivesse uma atividade laboral como a que os homens desenvolviam. O trabalho da mulher passou a ser utilizado em larga escala com o advento da revolução industrial, e a partir deste momento histórico foram editadas as primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher. Ainda, na primeira seção é feita uma análise da proteção ao trabalho da mulher nas constituições brasileiras.

A segunda seção trata dos diversos aspectos do trabalho da mulher, como por exemplo algumas normas de proteção pré contratuais como a vedação da exigência de exame que comprove uma possível gravidez no exame admissional. Em muitos aspectos o trabalho da mulher é equivalente ao do homem, porém em alguns casos as normas trazem uma proteção especial como a vedação a algumas atividades insalubres, outra norma que traz uma proteção especial é o artigo 384 da Consolidação das Leis do trabalho que determina que deve haver um período de descanso de 15 minutos no caso de a trabalhadora ter sua jornada prolongada por horas extras. Tema importante ainda na proteção ao trabalho da mulher são as normas de proteção ao trabalho da gestante, pois, mesmo que a garantia provisória da gestante esteja prevista na Constituição Federal existem muitas violações.

E finalmente, o terceiro capítulo analisa algumas jurisprudências sobre o tema, analisando alguns casos de assédio sexual ocorridos dentro das empresas, a aplicação do polêmico artigo 384 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, que muitos julgadores entendem inconstitucional, porém outros entendem como perfeitamente aplicável, devido às diferenças fisiológicas entre homens e mulheres, existem ainda pedidos para a aplicação do referido artigo para os homens com o objetivo de dar tratamento igualitário para os dois gêneros. Outro tópico importante em relação ao trabalho da mulher é a estabilidade da gestante, embora seja garantia constitucional existem discussões em relação à concessão da garantia provisória quando o momento da concepção se dá durante o aviso prévio indenizado ou durante o contrato de experiência. O terceiro capítulo analisa casos de assédio sexual e a aplicação de normas importantes aplicáveis ao trabalho da mulher.

A metodologia utilizada para o presente estudo foi indutiva apoiada na análise descritiva, pesquisa bibliográfica e documental, além da análise de decisões jurisprudenciais, no terceiro capítulo.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO DA MULHER

2.1. CONTEXTO HISTÓRICO

Na antiguidade a mulher era escravizada pelo marido. A mulher era marginalizada, ficava no desconhecimento e na servidão. (BOSSA, 1998, p 1)

As mulheres viviam basicamente realizando atividades domésticas, cuidando da prole, deviam aos homens, toda obediência e respeito. (BOSSA, 1998, p 1)

No Egito as mulheres tinham uma relativa igualdade em relação aos homens, podiam ser comerciantes, ter indústrias e exercer a medicina. (BOSSA, 1998, p 2)

Na Grécia eram educadas para o único propósito de criar e educar os filhos, realizando apenas trabalhos domésticos, se realizassem outra função eram desprezadas. (BOSSA, 1998, p 2)

Sônia Bossa, em seu livro Direito do Trabalho da Mulher: Contexto Social Brasileiro e Medidas Antidiscriminatórias da uma perspectiva sobre a situação do trabalho da mulher na idade média dizendo:

Na idade média, o período em que se caracterizou a passagem de serviços escravos para o feudalismo, a posição jurídica da mulher continuava a ser a mesma. As profissões estavam organizadas num sistema e corporação, agremiações mais rígidas, cujos membros reconheciam uma certa ordem social e se uniam na defesa de seus interesses. Admitida para trabalhar, a mulher jamais chegava a uma posição de destaque. Era considerada a sua vida inteira como aprendiz, quer nas oficinas de corporação, quer no lar pelo marido. Nessas lutas sociais, na formação de novas classes, a mulher assume um papel mais evidente. Mesmo sendo considerada como um ser inferior, já podia exercer determinados ofícios que lhe eram reservados com exclusividade (fiandeira, tecedeira de seda), sem que houvesse qualquer prejuízo no desenvolvimento de uma outra atividade. Muito embora os trabalhos artesanais não lhe dessem fontes de cultura, acendiam em seu interior o interesse por outras atividades que não os afazeres puramente domésticos, tornando-a socialmente produtiva (BOSSA, 1998, p.2).

Na idade moderna houve uma evolução do sistema econômico, e a mulher recebeu mais oportunidades de trabalho, passou a colaborar na fabricação de tecidos e objetos que viriam a servir de instrumento de troca por outras utilidades.

O desenvolvimento industrial introduziu o trabalho da mulher em larga escala, competindo ainda com a mão de obra masculina. A Revolução industrial trouxe a disputa sexual do trabalho.

No decorrer da Revolução Industrial o trabalho da mulher foi amplamente utilizado. A mulher recebia uma remuneração inferior em relação à remuneração recebida pelos homens, mesmo realizando as mesmas atividades.

Vale ressaltar que durante a Revolução Industrial a proteção ao trabalho era mínima, os empregados realizavam jornadas de trabalho absurdas entre 14 e 16 horas, e a mulher além da jornada laboral tinha que cuidar dos afazeres domésticos e muitas vezes cuidar das crianças.

Como não existia proteção ao trabalho os abusos eram constantes.

A mulher sempre foi discriminada, seu corpo, sua capacidade produtiva e responsabilidade social tornavam-na incapaz para qualquer função que lhe trouxesse reconhecimento econômico e social.

A problemática do trabalho da mulher surge em um mundo onde a responsabilidade familiar e o trabalho nas indústrias eram ocupações de tempo integral. Essa problemática contribuiu para a separação do lar e do trabalho, o que ressaltou a diferença entre homem e mulher.

Natalia Pietra Méndez, em artigo, publicado em 2005, traz importante análise sobre o tema:

O capitalismo evidenciou para o âmbito do mundo público a discriminação que as mulheres enfrentavam no mundo privado. A entrada das mulheres na produção possibilitou um crescente movimento de organização das trabalhadoras na luta por direitos iguais e pela ruptura com um sistema que as oprimia pela sua condição de mulher e de trabalhadora. As mulheres passaram a integrar o movimento operário, lutando ao lado dos homens pela superação do capitalismo que os oprimia (MÉNDEZ, 2005, p.52-53)

No mesmo artigo Méndez (2005) dispõe:

Mesmo com uma resistência dentro da classe operária, é inegável que o crescente acesso das mulheres ao trabalho assalariado possibilitou o acesso a informações, à participação em ações coletivas, como associações de ajuda mútua, sindicatos e greves. E essa participação ativa contribuiu para desestabilizar os papéis sociais que as mulheres desempenhavam no espaço doméstico, despontando um crescimento das reivindicações femininas por espaços e conquistas de direitos. As operárias organizaram-se principalmente pela demanda da redução da jornada de trabalho e pelo reconhecimento profissional, já que, na maioria dos países europeus, as mulheres necessitavam da permissão do pai ou do marido para poderem trabalhar. Conforme Michelle Perrot (1998), na Inglaterra e na França foi necessária a aprovação de leis, respectivamente, em 1857 e 1907, para que as mulheres pudessem receber diretamente seus salários (MÉNDEZ, 2005, p.54)

Com base nesses problemas começa a se desenvolver uma legislação com a finalidade de proteger o trabalho da mulher.

Aos poucos a proteção ao trabalho da mulher foi se desenvolvendo, em 1842, surge na Inglaterra o “Coal Mining Act” que proibia o trabalho da mulher em subterrâneos (MARTINS, 2014, p. 661)

O “Factory Act”, de 1844, limitava a jornada de trabalho da mulher a 12 horas de trabalho e ainda proibia o labor noturno (MARTINS, 2014, p. 661).

O “Factory and Workshop Act”, de 1878, vedava o emprego da mulher em atividades perigosas e insalubres (MARTINS, 2014, p. 661)

Na França a proteção ao trabalho da mulher foi se desenvolvendo lentamente. Uma lei de 1874, na França, vedou o trabalho da mulher em minas e pedreiras, além de proibir o labor noturno para menores de 21 anos (MARTINS, 2014, p. 661).

Em 1892, a jornada de trabalho da mulher foi reduzida para 11 horas, em 1909 a mulher grávida adquiriu o direito de repouso não remunerado de oito semanas e ainda vedou o carregamento de objetos pesados (MARTINS, 2014, p. 661)

O Tratado de Versalhes estabeleceu a igualdade salarial entre homens e mulheres. Muitos países aderiram, inclusive o Brasil.

2.2 A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NO ÂMBITO INTERNACIONAL

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho - OIT realça a necessidade de proteção ao trabalho da mulher.

O Brasil ratificou a Convenção nº 3 de 1919 que se refere ao trabalho da mulher antes e depois do parto, a Convenção nº 4 de 1919 proibia o trabalho da mulher em indústrias públicas ou privadas com a ressalva do trabalho realizado em oficinas de família (OIT, 1957).

A convenção nº 41 de 1934 regulava o trabalho noturno da mulher com a exceção em relação às mulheres que ocupavam cargos diretivos de responsabilidade sem executar serviços manuais (OIT, 1934).

A Convenção nº 45 de 1935 vedava as atividades da mulher em subterrâneos e minas (OIT, 1935).

A Convenção nº 89, de 1948, merece destaque, pois foi ratificada pelo Brasil e trazia algumas disposições sobre o trabalho da mulher:

Art. 3 - As mulheres, sem distinção de idade, não poderão ser empregadas durante a noite, em nenhuma empresa industrial, pública ou privada, ou em dependência de uma dessas empresas, excetuadas as empresas onde somente são empregados membros de uma mesma família (OIT, 1948).

A referida convenção fazia exceções ao trabalho noturno da mulher como em casos de emergência.

O Artigo 8 determinava:

Art. 8 - A presente convenção não se aplica:
a) às mulheres que ocupam postos de responsabilidade de direção ou de natureza técnica;
b) às mulheres ocupadas em serviços de higiene e bem-estar que não executem normalmente trabalho manual (OIT, 1948).

Os artigos da Convenção em comento visavam regular o trabalho noturno da mulher.

A Convenção nº 100 de 1951 trata igualdade de remuneração por trabalho de igual valor (OIT, 1951)

A Convenção nº 111 de 1958 estabelece parâmetros para evitar discriminações por parte dos empregadores e em seu artigo 1º estabelece:

Art. 1 - 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (OIT, 1958).

A Convenção nº 127 estabelece, em seu artigo VII, limites para o levantamento de peso por parte das mulheres e dos jovens.

Art. VII - 1. A designação de mulheres e de trabalhadores jovens para o transporte manual de cargas outras que as leves deverá ser limitada (OIT, 1970).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), mencionava regras sobre a não discriminação pelo sexo.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, em seu artigo 3º estabelece:

Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais enumerados no presente Pacto (ONU, 1966).

A Convenção da ONU, aprovada no Brasil, sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979, o artigo 1º da referida convenção estabelece:

Artigo 1º - Para fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Analisando algumas convenções da OIT referentes à proteção do trabalho da mulher é possível perceber grande evolução visando proteger a mulher e evitar qualquer tipo de discriminação.

O doutrinador Sérgio Pinto Martins conceitua a discriminação contra a mulher:

A discriminação contra a mulher denota toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tem por objeto menoscabar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente do seu estado civil, sobre a base da igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nas esferas política, econômica, social, cultural e civil ou em qualquer outra esfera (MARTINS, 2014, p. 662-663)

2.3. A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

Paola Cappellin Giuliani (1997, p. 641) destaca que embora houvessem alguns seguimentos que lutavam por direitos trabalhistas no início do século XX, não haviam referências ao trabalho da mulher. A referida autora ensina que:

É possível traçar uma cronologia das ações do Estado destinadas a regular suas relações com a população trabalhadora. No início do século XX, duas décadas após a abolição da escravidão, alguns seguimentos de trabalhadores já reivindicam direitos trabalhistas e proteção previdenciária. Em 1907, quando irrompe na vida política brasileira a liberdade sindical, determinadas categorias profissionais destacam-se, como os burocratas civis e militares, os trabalhadores dos arsenais da Marinha, os ferroviários, os trabalhadores da imprensa nacional. São eles que formulam as primeiras pautas reivindicatórias: fixação da jornada de trabalho, repouso semanal, férias anuais, assistência médica em caso de acidentes de trabalho, condições apropriadas de higiene na empresa. Tais reivindicações acabaram se limitando ao cotidiano do trabalho dos homens e não faziam a menor referência à vida fora das fábricas, muito menos às especificidades do trabalho das mulheres. Essa tendência se mantém nos anos 20, quando se dava grande ênfase ao caráter emancipatório do trabalho.

Como se pode perceber no início do século XX as reivindicações pela proteção ao trabalho da mulher estavam praticamente fora de pauta.

No Brasil a primeira norma que visava proteger o trabalho da mulher foi o Decreto nº 21.417-A, de 1932. O referido decreto proibia o trabalho da mulher à noite entre às 22h e às 5 h, proibia a remoção de pesos, vedava ainda, o trabalho da mulher em subterrâneos, em locais insalubres e perigosos e o trabalho nas quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto. Durante os primeiros seis meses de vida dos filhos, a mulher tinha direito a dois descansos diários de meia hora cada um para que a mulher pudesse amamentar (BRASIL, 1932).

A Constituição brasileira de 1934 versou sobre o tema da proteção ao trabalho da mulher, o artigo 121 estabelecia a proibição de diferença salarial pelo mesmo trabalho por motivo de sexo, a proibição do trabalho da mulher em indústrias insalubres, previa também, assistência médica e sanitária à gestante, assegurava o descanso antes e depois do parto sem prejuízo do salário e do emprego e instituía a previdência mediante contribuição em favor da maternidade (BRASIL, 1934).

A Constituição de 1937, em seu artigo 137 também abordava o tema e não trouxe grandes alterações em relação à Constituição de 1934, mantendo a proibição do trabalho insalubre para a mulher e garantia a assistência médica e higiênica à gestante assegurando um período de repouso, sem prejuízo do salário, antes e depois do parto (BRASIL, 1937).

Em 1943 foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho, que acabou por consolidar a matéria existente na época (BRASIL, 1943). O Decreto Lei nº 6.353 de

1944 admitiu o trabalho noturno da mulher apenas na hipótese de ela ter menos de 18 anos e apenas em algumas atividades (BRASIL, 1944).

A Constituição de 1946, em seu artigo 157, determinava a proibição da diferença de salário pelo mesmo trabalho por motivo de sexo, garantia o repouso para a gestante antes e depois do parto sem prejuízo do emprego e do salário, assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante, garantia o direito à previdência mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade (BRASIL, 1946).

A Constituição de 1967, em seu artigo 158, estabelecia a proibição de diferença de salários por motivo de sexo, vedava admissões por motivo de sexo, proibia atividade insalubre para a mulher, garantia descanso remunerado para a gestante antes e depois do parto sem prejuízo do emprego e do salário, garantia a previdência social para a proteção da maternidade, e diferentemente das Constituições anteriores garantia a aposentadoria para a mulher aos trinta anos de trabalho com salário integral (BRASIL, 1967).

A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, fez algumas alterações na Constituição de 1967, e o artigo 165 manteve a proibição da utilização do sexo como critério para diferenças salariais e admissões, manteve a proibição de trabalhos insalubres para a mulher, manteve o descanso remunerado para a gestante antes e depois do parto sem prejuízo do emprego e do salário, manteve a proteção à maternidade por parte da previdência social e também manteve a aposentadoria para a mulher aos trinta anos com salário integral (BRASIL, 1969)

A Lei nº 5.673, de 1971, trouxe exceções ao trabalho noturno da mulher, estabelecendo que a mulher poderia laborar em horário noturno desde que em serviços de processamento de dados para execução de tarefas pertinentes à computação eletrônica, permitiu também o labor em indústrias de manufaturados de couro que mantivessem contratos de exportação devidamente autorizados pelos órgãos públicos componentes (BRASIL, 1971).

A Lei nº 6.136, de 1974, alterou o ônus da licença maternidade, antes o ônus era da empresa, depois da referida Lei, o ônus foi passado para a Previdência Social (BRASIL, 1974).

A Lei nº 7.189, de 1984, alterou a redação do artigo 379 da Consolidação das Leis do Trabalho, a alteração permitiu o trabalho noturno da mulher maior de 18 anos (BRASIL, 1984).

A Constituição de 1988 garantiu a licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias, proibiu a diferença de salário por motivo de sexo e a utilização do sexo como critério para admissões e trouxe, diferentemente das Constituições anteriores, a proteção ao mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos (BRASIL, 1988).

O artigo 5º da atual Constituição assegura que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, desta forma não mais se justifica qualquer distinção entre ambos (BRASIL, 1988).

O artigo 10, II, b, do ADCT prevê a garantia provisória de emprego à gestante, da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, em âmbito constitucional tal previsão é novidade, pois, antes da Constituição atual a garantia provisória da gestante estava prevista apenas em normas coletivas de certas categorias (BRASIL, 1988).

A Lei nº 7.855 de 1989 revogou os artigos 379 e 380 da CLT que vedavam o trabalho noturno da mulher e regulavam algumas disposições sobre a matéria, os artigos 374 e 375 que regulavam a prorrogação e a compensação do trabalho da mulher também foram revogados, o artigo 387 que proibia o trabalho da mulher nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas obras de construção civil, nas pedreiras e em atividades insalubres e perigosas também foi revogado pela referida lei (BRASIL, 1989).

Como se pode perceber a Constituição Federal de 1988 trouxe grandes avanços à proteção do trabalho da mulher, no presente estudo, serão analisadas além das normas constitucionais, algumas normas infraconstitucionais de proteção ao trabalho da mulher na legislação em vigor.

3 DAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

3.1 ÂMBITO DE PROTEÇÃO PRÉ-CONTRATUAL

A Lei 9029/95 proíbe algumas práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho (BRASIL, 1995).

O artigo 1º da Lei em comento dispõe:

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1995).

O artigo 2º da mesma lei veda a exigência de teste, exame, perícia, laudo, declaração ou qualquer outro procedimento referente esterilização ou estado de gravidez (BRASIL, 1995). Vale ressaltar que o inciso 4º do artigo 373-A da CLT contém a mesma vedação (BRASIL, 1943).

Os dispositivos mencionados não são obstáculo para que sejam realizados exames antes do desligamento da trabalhadora, tal medida poderia evitar um possível litígio no futuro, é evidente que para realizar os exames deve haver o consentimento da obreira.

O artigo 373-A, inciso I da CLT dispõe:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:
I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir (BRASIL, 1943).

A norma em comento não é absoluta, existem casos em que a contratação de trabalhadores do sexo masculino é justificável, por exemplo no caso de mineiros que trabalham em frente de produção no espaço subterrâneo das minas, tal atividade é extremamente insalubre e existe lei que reserva essa atividade aos homens, logo, não há que falar em violação do referido artigo (MARTINEZ, 2014, p 704)

O artigo 373-A da CLT em seus incisos II, III e V determinam:

Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez (BRASIL, 1943).

3.2. DO CONTRATO

Aos 18 anos de idade a mulher adquire capacidade plena para fins trabalhistas, o artigo 446 da CLT que presumia a autorização o trabalho da mulher casada foi revogado expressamente pela Lei nº 7.855/89 (BRASIL, 1989).

O parágrafo único do artigo 446 da CLT facultava ao marido ou pai pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação fosse suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor, tal disposição também foi revogada.

A mulher, a partir dos 14 anos de idade pode ser admitida como empregada da mesma forma como todos os trabalhadores.

O artigo 446 da CLT já revogado determinava:

Art. 446 - Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente.

Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor (BRASIL, 1943)

O artigo já revogado ora em comento sem dúvidas violava a igualdade entre os gêneros garantida na Constituição Federal de 1988, pois, não garantia a capacidade plena da mulher em questões trabalhistas.

A Lei nº 7.855/89 revogou diversos dispositivos da CLT sobre o trabalho da mulher, afastando a proibição do trabalho da mulher em atividades insalubres ou perigosas, trabalho noturno, o trabalho em minas, no subsolo ou em construção civil (BRASIL, 1989). Vale ressaltar que a Lei nº 4.121/62 revogava indiretamente o artigo 446 da CLT.

Ou seja, do ponto de vista legal a mulher possui as mesmas garantias que os homens, além de algumas medidas que visam proteger o trabalho da mulher.

3.3. DO SALÁRIO

O artigo 461 da CLT determina:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade (BRASIL, 1943).

O artigo 377 da CLT também visa a proteção ao salário da mulher determinando “A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário” (BRASIL, 1943).

A Constituição Federal de 1988 também veda a diferença de salários em seu artigo 7º, inciso XXX “[...] proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;”.

Do direito pátrio à proteção do salário da mulher é muito ampla.

3.4 DA SAÚDE E SEGURANÇA

Na CLT em capítulo destinado a proteção do trabalho da mulher determina em seu artigo 389:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais (BRASIL, 1943).

As normas do referido artigo não necessariamente se aplicam apenas às mulheres, tais normas poderiam ser aplicadas ao trabalho masculino, e de certa forma se assemelha com o artigo 200 da CLT que determina medidas de proteção ao trabalhador sem distinção de sexo (MARTINS, 2014, p 668).

É notório que o organismo feminino difere do organismo masculino, por esse motivo é vedado ao empregador submeter a mulher a atividades que demandem emprego de força muscular superior a 20 quilos para trabalho contínuo, ou 25 quilos, para trabalho não contínuo como determina o artigo 390 da CLT:

Art. 390 - 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.

Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos (BRASIL, 1943).

3.5 DA DURAÇÃO DO TRABALHO

O artigo 7º da Constituição Federal de 1988, em seu inciso XIII determina “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 1988).

A duração do trabalho da mulher é idêntica à duração do trabalho do homem.

Era proibido às mulheres realizarem horas extraordinárias. Porém, os artigos 374 e 375 da CLT que vedavam as horas extraordinárias e a compensação de horas foram revogados pela Lei nº 7.855/89. A súmula 108 do TST que tratava da matéria permitindo alterações no horário mediante acordo ou convenção coletiva, foi cancelada.

Hoje a mulher pode prorrogar sua jornada de trabalho, realizar horas extras, nas mesmas condições dos homens.

Vale lembrar que o artigo 384 da CLT prevê que em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho (BRASIL, 1943).

3.6 DO TRABALHO NOTURNO

Não há nenhuma distinção entre o trabalho noturno da mulher e o trabalho noturno do homem.

Porém no trabalho noturno deve ser respeitado o adicional de 20% em relação à hora diurna, a hora noturna corresponde a 52 minutos e 30 segundos.

3.7 DOS PERÍODOS DE DESCANSO

O artigo 384 da CLT determina “Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho” (BRASIL, 1943).

Existe grande controvérsia em relação a este artigo por parte dos julgadores, muitos julgadores entendem que tal artigo não foi recepcionado pela atual Constituição que estabelece a igualdade entre os gêneros.

Algumas decisões entendem que tal artigo poderia ser aplicado em caso de prorrogação do trabalho dos homens, ou seja, dando um tratamento igualitário para ambos os sexo sem ferir a norma constitucional.

Outras decisões entendem que tal norma é inconstitucional e não deve ser aplicada.

Em geral os períodos de descanso do trabalho da mulher são iguais ao dos homens.

3.8 DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

O responsável pelo pagamento da remuneração da gestante era o empregador, o que de certa forma fazia com que os empregadores evitassem a contratação de mulheres para não arcar com o ônus do período da gestação e do período pós-parto.

Com a edição da Lei nº 6.136/74 o salário-maternidade passou a ser uma prestação previdenciária. Tal medida visou proteger o mundo de trabalho da mulher, evitando que a mulher fosse de certa forma discriminada (BRASIL, 1974).

O artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal garante à gestante “[...] licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” (BRASIL, 1988).

A empregada deve notificar seu empregador da data de seu afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a ocorrência deste.

O artigo 392 da CLT estabelece normas para a proteção da maternidade:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico;

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (BRASIL, 2002).

É importante ressaltar que o salário-maternidade pode ser superior ao teto da previdência, e o Superior Tribunal Federal já entendeu que a Constituição garante à gestante o direito à licença maternidade sem prejuízo do emprego e do salário.

O salário-maternidade tem natureza jurídica de benefício previdenciário, devido ao fato de a previdência social realizar seu pagamento (MARTINS, 2014 p. 670)

Em caso de aborto não criminoso, devidamente comprovado, a mulher tem direito a um repouso remunerado de duas semanas. Em caso de aborto criminoso a mulher não terá direito à licença remunerada (MARTINS, 2014 p. 670).

O artigo 392-A da CLT garante a licença-maternidade para fins de adoção (BRASIL, 2002).

O artigo 71-A da Lei nº 8.213/91 estabelece a forma do salário maternidade (BRASIL, 1991).

É importante ressaltar que não existe garantia de emprego para o adotante, pois não existe previsão legal na legislação trabalhista.

Em casos de guarda judicial ou adoção o salário-maternidade é devido por 120 dias (MARTINS, 2014 p. 670).

Para a concessão do salário-maternidade é necessária a apresentação do termo de guarda do adotante, caso não seja apresentado o termo de guarda o empregador ou INSS não como saber sobre a adoção. (MARTINS, 2014 p. 670).

Em caso de adoção ou guarda judicial conjunta a concessão da licença-maternidade será concedida apenas a um dos adotantes ou guardiões empregado ou empregada (MARTINS, 2014 p. 670).

Caso a genitora venha a falecer, o cônjuge ou companheiro empregado tem direito ao gozo da licença por todo o período da licença maternidade ou pelo resto do tempo que mãe teria, com exceção nos casos de falecimento do filho ou de seu abandono (MARTINS, 2014 p. 670-671).

Em casos de adoção, só é devida a licença-maternidade se a criança tiver oito anos de idade ou menos.

É necessária sentença judicial para constituir o vínculo de adoção, que deve ser inscrita no registro civil mediante mandado e depende do trânsito em julgado da sentença, vale ressaltar que no período de estágio de convivência o salário-maternidade não é devido, pois, durante esse período não houve sentença para estabelecer o vínculo (MARTINS, 2014 p. 671).

Caso o juiz declare a existência de guarda, a segurada terá direito à licença adotante, não há necessidade de trânsito em julgado, bastando a concessão de guarda pelo juiz. (MARTINS, 2014 p. 671).

A Lei nº 11.770/08 prorroga por 60 dias a licença-maternidade (BRASIL, 2008).

A Constituição em seu artigo 7º inciso XVIII prevê “[...] licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” (BRASIL, 1988).

O referido dispositivo não faz referência ao salário-maternidade ou determina que o pagamento deve ser feito pelo INSS.

O inciso II do artigo 201 da Constituição Federal determina que a Previdência Social, nos termos da lei, deve atender a proteção à maternidade, especialmente à gestante. O pagamento pelo INSS da licença-maternidade de 120 e a prorrogação por mais 60 dias dependem de lei ordinária (BRASIL, 1988).

A Lei nº 8.213/91, do artigo 71 ao 73 trata do salário-maternidade, tais dispositivos não mencionam a licença-maternidade ou a licença-gestante, porém, o salário-maternidade é benefício previdenciário (BRASIL, 1991).

A Lei nº 11.770/08 institui o Programa Empresa Cidadã destinado a prorrogar por mais 60 dias a duração da licença-maternidade, caso a empresa não venha aderir ao programa, não será possível a prorrogação da licença por 60 dias (BRASIL, 2008).

O artigo 3º da Lei nº 11.770/08 prevê:

Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social (BRASIL, 2008)..

Tal dispositivo da a entender que a empregada terá direito à sua remuneração integral nos mesmos moldes da licença custeada pelo INSS, porém, não afirma categoricamente que a prorrogação da licença deve ser paga pelo INSS.

É possível chegar a conclusão que não há fonte de custeio em caso de prorrogação da licença, logo, a prorrogação não pode ser paga pelo INSS.

O artigo 4º da Lei nº 11.770/08 prevê:

No período de prorrogação da licença-maternidade de que trata esta Lei, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar (BRASIL, 2008).

Caso a empregada não respeite o artigo supracitado perderá o direito à prorrogação.

3.9 DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

A estabilidade da gestante é garantia provisória que proíbe a despedida sem justa causa da empregada gestante.

A proibição da dispensa sem justa causa da gestante era prevista apenas em convenções coletivas de trabalho, o que beneficiava apenas certas categorias profissionais.

O artigo 10, inciso II, alínea b das disposições transitórias da Constituição Federal de 1988 dispõe:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (BRASIL, 1988).

Se a empregada for despedida durante o período em que goza de estabilidade, a despedida será nula, a consequência da nulidade é a imediata reintegração ao emprego, continuando a proteção até o termo final da estabilidade.

A Constituição Federal não indica o início da garantia, que se dá com a confirmação da gravidez. Normalmente a confirmação da gravidez se dá com a apresentação de atestado médico ao empregador. Caso a convenção coletiva da categoria determine que concepção do início ao período de estabilidade, esta deve prevalecer por ser norma mais benéfica ao trabalhador.

3.10 A IMPORTÂNCIA DA LUTA DAS MULHERES POR IGUAIS CONDIÇÕES DE TRABALHO

A Constituição Federal (BRASIL, 1988) trouxe em seu texto a igualdade entre os gêneros além de vários direitos para todos os trabalhadores em geral,

porém, as condições fáticas entre o mundo do trabalho masculino e feminino ainda persistem.

Margareth Rago afirma que historicamente a mulher foi afastada do mundo do trabalho, como podemos ver:

Apesar do elevado número de trabalhadoras presentes nos primeiros estabelecimentos fabris brasileiros, não se deve supor que elas foram progressivamente substituindo os homens e conquistando o mercado de trabalho fabril. Ao contrário, as mulheres vão sendo progressivamente expulsas das fábricas, na medida em que avançam a industrialização e a incorporação da força de trabalho masculina. As barreiras enfrentadas pelas mulheres para participar do mundo dos negócios eram sempre muito grandes, independentemente da classe social a que pertencessem. Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido- pelos homens- como “naturalmente masculino”. Esses obstáculos não se limitavam ao processo de produção; começavam pela própria hostilidade com que o trabalho feminino fora do lar era tratado no interior da família. Os pais desejavam que as filhas encontrassem um “bom partido” para casar e assegurar o futuro, e isso batia de frente com as aspirações de trabalhar fora e obter êxito em suas profissões. Não socializar informações importantes era uma boa estratégia, e os homens se valiam dela procurando preservar seu espaço na esfera pública e desqualificar o trabalho feminino (RAGO, 1997, p.581-582).

Como pode-se perceber as mulheres em certo ponto de nossa história, foram sendo afastadas do mundo do trabalho, e a conquista de seu espaço foi fruto de muita luta, foi necessário derrubar muitos preconceitos e de certa forma mudar a forma de como era visto o trabalho feminino, já que por muito tempo o único trabalho adequado às mulheres era o trabalho doméstico.

Giulani (1997) destaca a importância da luta por direitos trabalhistas das mulheres na década de 1960:

As mulheres de segmentos urbanos estão na frente de várias práticas reivindicativas já no fim dos anos 60. Participam. Em 1968, do Movimento Nacional contra a Carestia; em 1970, do Movimento de Luta por Creches; em 1974, do Movimento Brasileiro pela Anistia; e, em 1975, criam os Grupos Feministas e os Centros de Mulheres. Nas atividades desses grupos são constantemente avaliados e revisados os papéis sociais das mulheres – mãe, esposa, dona de casa -, mesmo que a reflexão sobre o trabalho e a discriminação no mercado de emprego não esteja sempre presente. Deve ser reconhecida sua importante contribuição no processo de

redemocratização, através de suas reivindicações para que sejam mudados os códigos jurídicos já definitivamente superados e sejam promulgadas leis mais coerentes com a efetiva atuação econômica e social da mulher; através da crítica à política salarial promovida pelo Estado; através da demanda de serviços públicos de apoio à mãe trabalhadora. Além disso, provenientes sobretudo de grupos de mulheres de classe média, donas de casa ou profissionalizadas, várias mobilizações aglutinam orientações culturais e ideológicas diversas em torno da luta contra a violência, a opressão e a discriminação da mulher (GIULIANI, 1997, p. 649-650).

Como se pode perceber, a luta por igualdade de condições vai muito além da igualdade jurídica. É uma luta para reconhecer o importante papel das mulheres na sociedade, não apenas no mundo do trabalho, mas na sociedade como um todo. Como mencionado no texto supracitado a luta das mulheres por igualdade de condições, não só no aspecto trabalhista, foi importante para o processo de redemocratização do Brasil.

Do estudo das normas presente neste capítulo é possível concluir que do ponto de vista jurídico não existe desigualdade entre gêneros na legislação trabalhista constitucional e infraconstitucional.

Através da análise jurisprudencial, será possível verificar que as mulheres ainda sofrem assédio sexual no mundo do trabalho, será verificado também a controvérsia em torno da aplicação do artigo 384 da CLT e ainda, o alcance da garantia provisória da gestante no direito brasileiro.

4 DECISÃO DOS TRIBUNAIS

Conforme análise anterior sobre a proteção do trabalho da mulher, principalmente após a Constituição Federal de 1988, a mulher tinha alguns direitos que se solidificaram e outros que foram criados.

Através do estudo de casos serão analisados alguns aspectos do trabalho da mulher e a aplicação de algumas normas.

O escopo ao analisar os casos de assédio sexual na relação de trabalho, é verificar que mesmo com ampla proteção ao trabalho da mulher no direito pátrio, a mulher ainda sofre discriminação e desrespeito, logo, é possível verificar que não basta a criação de normas para a proteção do trabalho da mulher.

O artigo 384 da CLT (BRASIL, 1943), determina que as mulheres têm direito a um período de descanso de 15 minutos caso haja uma prorrogação do período normal de trabalho. Alguns julgadores entendem que tal dispositivo é aplicável e outros entendem que o referido dispositivo é inconstitucional. Logo será analisada a aplicação do referido artigo.

A estabilidade da gestante é um tema importante quando se fala em proteção ao trabalho da mulher. Através do estudo de casos poderemos ver a força do dispositivo constitucional que garante a estabilidade da gestante, já que a gestante tem direito à garantia provisória mesmo que a confirmação da gravidez tenha ocorrido durante o período de aviso prévio ou durante o contrato de experiência.

4.1 CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL

Primeiramente serão analisados alguns casos de assédio sexual.

Em acórdão da 11ª Turma do TRT da 4ª Região, em Recurso Ordinário do processo nº 0020894-37.2013.5.04.0282, relatado pelo desembargador Ricardo

Hofmeister de Almeida Martins Costa, publicado no dia 9 de dezembro de 2014, transcrito a seguir:

EMENTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. FORMA DE ARBITRAMENTO. Relativamente ao arbitramento do valor da indenização, tenho entendido razoável a adoção do critério bifásico, a partir do qual se utilizam standards racionais de fundamentação e motivação, arbitrando-se o valor básico ou inicial da indenização, considerando-se o interesse jurídico atingido, em conformidade com precedentes semelhantes e, após, pondera-se esse valor, majorando-o ou reduzindo-o, à vista das circunstâncias do caso concreto, assegurando-se, com isso, uma exigência da justiça comutativa, que é uma razoável igualdade de tratamento para casos semelhantes, assim como que situações distintas sejam tratadas desigualmente na medida em que se diferenciam. Proceda-se, assim, a um arbitramento efetivamente equitativo, que respeita as peculiaridades do caso (RIO GRANDE DO SUL, TRT, 2012).

No caso em tela a reclamante alegou na inicial ter sofrido com situações e humilhantes e constrangedoras dentro da empresa. A reclamante foi assediada sexualmente por um de seus superiores.

A reclamante afirma que seu superior hierárquico afirmava que a autora tinha "cara de safadinha" e lhe pedia para que sentasse no seu "colinho". Relatou, ainda, que, em determinada oportunidade, o seu superior hierárquico tentou agarrá-la no corredor da sede da empresa.

Pela prova testemunhal ficou claro que os fatos alegados pela reclamante eram verdadeiros, inclusive a testemunha afirmou que a autora sofria assédio na frente de todos os funcionários, inclusive seu superior hierárquico constantemente chamava a reclamante para sair.

Os julgadores mantiveram a decisão da sentença que condenou a reclamada ao pagamento de danos morais pelo assédio sexual sofrido.

O acórdão da 6ª Turma, do TRT da 4ª Região, do Recurso Ordinário nº 0000424-96.2011.5.04.0009, relatado pela desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira, publicado em 29 de julho de 2015 dispõe:

EMENTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. Não comprovado pela autora, ônus que lhe incumbe, nos termos do artigo 818 da CLT, c/c o artigo 333, I, do CPC, ter sido vítima de assédio sexual, indevida a indenização postulada.

No acórdão em análise, a reclamante não conseguiu provar o assédio sexual alegado na inicial.

A reclamante alega que em certa ocasião seu superior hierárquico lhe deu uma carona e a levou para uma rua com bastante mato, parou a moto e começou a fazer declarações de amor, ofereceu vantagens dentro da empresa, seu superior hierárquico ligou para o marido da autora causando desavenças.

A autora afirmou ter informado a empresa e a polícia civil. A reclamada informou que caso a reclamante não estivesse grávida teria sido despedida.

A obreira alega de depois de ter informado a empresa do assédio sexual, passou a ser perseguida, não recebia mais a roupa de grávida para laborar, era mandada para casa e não tinha a falta abonada, e acabou despedida mesmo estando grávida. Seu superior hierárquico também foi despedido, a reclamante usou o argumento de que a despedida de seu superior levava à presunção de que o assédio moral e sexual realmente haviam ocorrido.

O acórdão manteve a decisão da sentença, ou seja, a reclamante não conseguiu provar os fatos alegados.

A relatora afirma que o ônus da prova era da reclamante, porém, ressalta que o assédio sexual é muito difícil de ser provado, pois, na maioria das vezes tal assédio acontece de maneira sorrateira.

A prática de assédio sexual dentro das empresas é muito antiga, tal prática vem acontecendo desde o início da revolução industrial, época em que a legislação trabalhista era muito escassa principalmente em relação ao trabalho da mulher, existem relatos de mulheres sendo presas dentro das empresas e obrigadas a concederem favores sexuais a seus superiores sob a ameaça constante de perderem o emprego e por consequência sua fonte de renda.

Pela análise dos acórdãos podemos concluir que essa prática de assédio ainda existe dentro das empresas, e que esta forma de assédio é um desrespeito não apenas com a profissional, mas, sobretudo, um grande desrespeito com a mulher.

4.2. DO ARTIGO 384 DA CLT

Primeiramente analisa-se acórdão relacionado ao o artigo 384 da CLT, no julgamento do acórdão da 4ª Turma do TRT da 4ª Região, do processo nº 0000928-25.2013.5.04.0012 (RO), relatado pelo desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira, publicado no dia 7 de maio de 2015, foi decidido pela aplicação do artigo 384 que se transcreve a seguir:

EMENTA. INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Aplica-se ao contrato de trabalho o intervalo do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho e o pagamento de 15 minutos por dia em que houve a prestação de horas extras com o descumprimento desse intervalo, já que a norma em questão tem como objetivo resguardar a saúde e segurança e promover a melhoria das condições da trabalhadora, sendo caso de discriminação positiva. É aplicado o princípio da igualdade, para conferir tratamento diferenciado aqueles que não estão em igualdade de condições. As normas de proteção da mulher destinam-se a preservar sua saúde diante de uma jornada de trabalho idêntica à dos homens, agregada ao trabalho no âmbito residencial, comum tanto às mulheres casadas quanto às solteiras, em percentual significativamente maior do que o realizado pelos homens.

A aplicação do artigo 384 da CLT é muito controversa na jurisprudência, no caso em tela, foi decidida pela aplicação do artigo 384 devido às diferenças entre homens e mulheres.

Um dos argumentos utilizados pelo julgador foi o fato de a mulher muitas vezes ter de realizar, além da jornada de trabalho, realizar uma jornada de trabalho doméstico.

O julgador afirma ainda que um dos objetivos da norma em questão é resguardar a saúde e segurança e promover a melhoria das condições da trabalhadora.

O julgador entendeu como aplicável a norma, afirmando que tal norma é constitucional, condenado a reclamada ao pagamento dos 15 minutos como hora extra.

Sobre o mesmo tema, acórdão julgado pela 10ª Turma, do mesmo Tribunal, processo nº 0020067-32.2014.5.04.0010, relatado pela Desembargadora Vania

Mattos, publicado na data de 5 de maio de 2015, decide pela não aplicação do artigo 384 da CLT, transcreve-se a seguir;

EMENTA: INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. Não se justifica a concessão de intervalos diferenciados para homens e mulheres, previsto no artigo 384 da CLT, o qual contraria frontalmente o artigo 5º, I, que estabelece a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, bem como o artigo 7º, XXX, que proíbe diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, ambos da Constituição da República.

A decisão do acórdão em análise é contrária à decisão do acórdão mencionado anteriormente.

A julgadora entende que homens e mulheres devem ter tratamento igualitário, e que tal norma não pode ser aplicada, pois, o empregador condenado a aplicar o artigo 384 da CLT, irá preferir contratar mais funcionários homens, ou seja, tal norma pode de certa forma prejudicar o mundo do trabalho da mulher

A julgadora menciona ainda, décadas de luta das mulheres para conquistar os mesmos salários que os homens, ou ainda a luta necessária para conquistar o direito elementar do voto. Sob este ponto de vista a aplicação do artigo 384 da CLT seria discriminatório e prejudicial às mulheres.

4.3. DA ESTABILIDADE DA GESTANTE

Assunto importante no estudo da proteção ao trabalho da mulher é a garantia provisória de emprego da gestante. O acórdão da 8ª Turma do TRT da 4ª Região, do processo nº 0000862-86.2013.5.04.0451, relatado pelo Desembargador Francisco Rossal de Araujo, publicado no dia 18 de junho de 2015, menciona que a confirmação da gravidez após a despedida não provoca a perda do direito de estabilidade provisória pela gestante, a seguir transcreve-se o referido acórdão;

EMENTA. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. GESTANTE. DESNECESSIDADE DE CIÊNCIA DA GRAVIDEZ AO TEMPO DA DESPEDIDA. A circunstância de a confirmação da gravidez ter ocorrido após a despedida não altera o direito da obreira. A garantia provisória de emprego da trabalhadora decorre do fato de estar grávida e da proteção à maternidade, relacionada com o direito à vida assegurado constitucionalmente. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. A concessão parcial do intervalo intrajornada enseja o pagamento da integralidade do período destinado ao repouso e à alimentação como hora extra, com adicional mínimo de 50%, nos termos da Súmula nº 437 do TST.

No caso em tela a reclamante alega ter sido vítima de uma despedida discriminatória, pelo fato de estar grávida.

A reclamante pleiteia o pagamento em dobro da indenização deferida em sentença a título de período de estabilidade.

A reclamada afirma não ter sido informada da gravidez da autora, o que não foi provado, além do mais a reclamante juntou exame que comprovou o fato de a trabalhadora estar grávida no momento da despedida.

O julgador ressalta o ponto de que o fato de a reclamante estar em período de aviso prévio não descaracteriza o direito à garantia provisória da autora.

É destacado na fundamentação do acórdão a importância da garantia provisória de emprego para as gestantes que protege o emprego e o salário das gestantes, além da licença gestante que garantiu um lapso de 120 dias para que as mães pudessem cuidar dos filhos. Tais garantias protegem não apenas as mães, protegem também as crianças que terão maior convivência com as mães o que possibilita maiores possibilidades de sobrevivência e desenvolvimento sadio.

A garantia de emprego da funcionária gestante é protegida pela Constituição de 1988, e caso a trabalhadora grávida seja despedida pelo empregador, a mesma deve ser reintegrada e caso isso não seja possível existe a possibilidade da obreira receber indenização.

A proteção que a atual Constituição Federal (BRASIL, 1988) concede à gestante é sem dúvida uma grande conquista para os trabalhadores, que coíbe formas de despedida discriminatória.

Ainda sobre a questão da estabilidade da gestante, o acórdão do processo nº 0020117-03.2014.5.04.0772, da 11ª Turma do TRT da 4ª Região, relatado pela Desembargadora Flavia Lorena Pacheco, publicado no dia 2 de julho de 2015,

aborda o tema da estabilidade da gestante quando a provável data da concepção ocorre no período do aviso prévio indenizado, transcreve-se o acórdão:

EMENTA. ESTABILIDADE GESTANTE. CONCEPÇÃO OCORRIDA NO CURSO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO. No presente processo, a data provável da concepção ocorreu dentro da duração do contrato de trabalho, considerado o aviso prévio indenizado. Logo, resta perfeita a decisão singular que reconheceu o direito à estabilidade da gestante. Recurso ordinário da reclamada desprovido.

No acórdão sob análise, a empregada gestante foi reintegrada ao emprego mesmo depois de ter recebido o aviso prévio indenizado.

A reclamada recorreu da decisão de 1º grau que garantiu à trabalhadora o direito à reintegração ao trabalho, a decisão do acórdão manteve a decisão da sentença.

A reclamada afirma que não tinha conhecimento do estado gravídico da reclamante, afirma ainda, que a gestante apenas passa a ter direito à estabilidade provisória a partir do momento que o empregador toma conhecimento da gravidez da funcionária. A julgadora afirma ter entendimento contrário, afirmando que o direito à estabilidade provisória começa a partir do momento da concepção.

O desconhecimento da gravidez por parte do empregador é irrelevante quando se trata do direito à estabilidade provisória da gestante.

Ainda sobre a estabilidade provisória da gestante, acórdão julgado pela 7ª Turma do TRT da 4ª Região, processo nº 0020374-26.2013.5.04.0202, relatado pelo desembargador Manuel Cid Jardon, publicado em 9 de julho de 2015, determina que mesmo que a concepção ocorra durante o contrato de experiência, a gestante tem direito à estabilidade, transcreve-se o acórdão;

EMENTA. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Caso em que, reconhecido que o termo inicial da gestação deu-se anteriormente à data da demissão, resta plenamente aplicável o entendimento do item III da Súmula 244 do TST, não havendo falar em sua inaplicabilidade nos casos de demissão em data anterior à publicação da referida súmula, em contratos de experiência e em casos em que a reclamante não pediu a reintegração do emprego.

No acórdão em exame se discute o direito à estabilidade da gestante em contratos por prazo indeterminado.

A reclamada menciona a súmula 244 do TST, alterada em 2012.

A antiga redação da súmula determinava:

Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (ex-OJ nº 196 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000) (BRASIL, 2012)

Como a reclamante foi despedida na época em que vigia a antiga redação da súmula, a reclamada argumentava que não havia irregularidade na despedida da obreira, e a trabalhadora não tinha direito à garantia de emprego.

A redação atual da súmula 244 do TST estabelece:

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

O julgador afirma a discussão é irrelevante, pois, as súmulas não tem força de lei, e apenas reforçam um entendimento majoritário da jurisprudência. Além do mais, o direito de estabilidade para a gestante encontra respaldo na Constituição Federal, logo, a alegação da reclamada não tem amparo jurídico.

O julgador entendeu que a trabalhadora tinha direito à garantia provisória de emprego, mesmo que a gravidez tenha ocorrido durante o contrato de experiência.

No Acórdão do processo 0011470-04.2013.5.04.0271, do TRT da 4ª Região, julgado pela 2ª Turma, relatado pela desembargadora Tânia Rosa Maciel de Oliveira, publicado no dia 30 de outubro de 2014, discute-se o pagamento da estabilidade indenizada da gestante quando não mais possível a reintegração da trabalhadora, transcreve-se o acórdão:

EMENTA. RECURSO DA RECLAMANTE. GESTANTE. AUSÊNCIA DE PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. SALÁRIOS DO PERÍODO DA GARANTIA DE EMPREGO. O art. 10, II, "b" do ADCT da Carta Magna exige como requisito da garantia de emprego apenas a existência da gravidez, sendo irrelevante a ausência de pedido de reintegração para o pagamento, de forma indenizada, dos salários referentes ao período estabilitário. Incidência das Súmulas 244 (item II) e 396 (item I), ambas do TST. Sentença reformada.

No acórdão em análise a reclamante pleiteava apenas a indenização do período estabilitário da gestante, não fazendo o pedido de reintegração, a decisão de 1º grau entendeu por inviável tal pedido.

A reclamante se afastou do labor devido ao seu estado de gestante, a reclamada se comprometeu a encaminhar a reclamante ao INSS, mas não o fez. A autora descobriu que a empresa reclamada não fazia os devidos recolhimentos de INSS e nem depositava o FGTS corretamente, e quando a obreira tentou retornar às atividades laborais foi impedida pela reclamada.

A decisão do Tribunal deu provimento ao recurso da reclamante, obrigando a reclamada ao pagamento da estabilidade indenizada, ou seja, o pedido da estabilidade indenizada é viável, quando não mais possível a reintegração ao emprego.

Após análise de todos estes lecionamentos, convém lembrar que apesar de toda a proteção legal que envolve o trabalho da mulher, os avanços alcançados, principalmente após a Constituição Federal de 1988, ainda encontra-se casos de discriminação de forma velada

4 CONCLUSÃO

O ordenamento jurídico pátrio garante plena proteção ao trabalho da mulher sem violar a igualdade entre os gêneros garantida pela Constituição Federal.

É importante ressaltar que algumas normas poderiam fazer parte do ordenamento sem estarem presentes Na terceira parte da CLT que versa sobre as normas de proteção ao trabalho da mulher, como é o caso das disposições do artigo 389 da CLT.

Ao analisar a evolução histórica do trabalho da mulher, podemos chegar à conclusão que a regulamentação ao trabalho da mulher é relativamente tardia, pois a edição de normas para a proteção do trabalho da mulher começou na Revolução Industrial.

Podemos observar que a conquista da igualdade de condições de trabalho para homens e mulheres é relativamente recente no nosso ordenamento jurídico, pois até 1962 o artigo 446 da CLT considerava presumida a autorização para o labor da mulher maior de 18 anos e menor de 21 anos, e de acordo com o parágrafo único do mesmo artigo o pai ou marido poderia pleitear pela rescisão do contrato de trabalho quando a sua continuação fosse suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral. O artigo 446 da CLT só foi revogado diretamente em 1987.

Durante o século XX, as constituições brasileiras garantiam importante proteção ao trabalho da mulher, muitas delas asseguravam a igualdade dos salários entre e homens e mulheres, além disso, muitas normas da Organização Internacional do Trabalho garantiam igualdade entre homens e mulheres, embora faticamente ainda houvesse muita discriminação.

Analisando as normas atuais de proteção ao trabalho da mulher é possível verificar que não existe tanta diferença entre as condições de trabalho do homem. O artigo 384 é muito polêmico, pois embora beneficie a trabalhadora, muitos entendem ser inconstitucional e prejudicial à proteção do mercado de trabalho da mulher, pois

o empregador pode preferir contratar funcionários do sexo masculino para evitar pagar o referido adicional de 15 minutos como hora extra.

Outro entendimento é que o referido artigo deve ser aplicado por questões fisiológicas.

Talvez a melhor forma de resolver a controvérsia seja aplicar tal normas para homens e mulheres desta forma não haverá discriminação e os trabalhadores poderão gozar de 15 minutos de descanso quando houver a prorrogação da jornada de trabalho, além de receber os 15 minutos como hora extra.

Talvez as normas mais importantes em relação ao trabalho da mulher sejam as garantias às trabalhadoras gestantes.

A Constituição Federal garante a estabilidade provisória para a gestante, garantindo inclusive o mesmo salário durante todo o período, é importante ressaltar que a gestante goza do período de estabilidade do desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, e caso a trabalhadora seja despedida e venha a descobrir sobre o estado gravídico a obreira deve ser reintegrada. Além da garantia provisória de emprego, a gestante tem o direito de trocar de função caso não possa exercer suas funções habituais por conta do estado gravídico.

Baseando-se em alguns posicionamentos da doutrina sobre a matéria, como também de decisões oriundas dos tribunais brasileiros, foi possível verificar, através da análise jurisprudencial, a forma como algumas normas vem sendo aplicadas.

A primeira parte do terceiro capítulo analisa dois casos de assédio sexual, podemos verificar que essa prática continua presente no Brasil e existem muitos casos de assédio sexual em nossa jurisprudência, e muitas vezes é difícil provar sua existência pelo fato dessa prática ocorrer de forma sorrateira.

Em relação ao artigo 384 não há uma uniformização da jurisprudência havendo entendimentos a favor e contra a sua aplicação.

Em relação aos casos analisados sobre a estabilidade da gestante foi possível verificar a força do dispositivo constitucional, que mesmo em casos de contrato de experiência e aviso prévio indenizado a gestante deve gozar do período estável.

Um dos casos analisados reafirma o entendimento que o desconhecimento do estado gravídico por parte do empregador não autoriza a despedida da gestante,

para fins de garantia provisória da gestante a contagem do tempo deve ser contada a partir do momento da concepção.

E por fim, caso a gestante não possa ser reintegrada às suas funções poderá receber a estabilidade indenizada, ou seja, receberá os valores a que teria direito se estivesse gozando do período de estabilidade.

Ao encerrar o presente estudo, é chegada à conclusão que do ponto de vista jurídico não há que se falar em desigualdade de condições entre homens e mulheres no ordenamento jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS

BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho da mulher no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias**. São Paulo: O. Mendes, 1998.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <<https://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/viwTodos/362641da8a5bde02032569fa00742174?OpenDocument&Highlight=1,&AutoFramed>>. Acesso em: 20 maio 2015.

_____. Constituição (1937). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 25 maio 2015.

_____. Constituição (1943). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 02 jun. 2015.

_____. Constituição (1946). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm>. Acesso em: 02 jun. 2015.

_____. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 04 jun. 2015.

_____. Constituição (1969). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 06 jun. 2015.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 20 maio. 2015.

_____. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13 nov. 2014.

_____. Decreto Lei nº 6.353, de 20 de março de 1944. Corrige erros dactilográficos e de impressão e dá nova redação a dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Rio de Janeiro, 20 de março de 1944. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del6353.htm>. Acesso em: 18 jul. 2015.

_____. Decreto nº 21.417, de 17 de Maio de 1932. **Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais.**

Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/versao-integral-do-decreto-1.htm>>. Acesso em: 25 maio 2015.

_____. **Emenda constitucional nº 1**, de 17 de outubro de 1969. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 25 maio 2015.

_____. **Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002.** Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10421.htm#art2>. Acesso em: 12 jun. 2015.

_____. **Lei nº 11.770 de 9 de setembro de 2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm>. Acesso em: 10 mai. 2015.

_____. **Lei no 4.121, de 27 de agosto de 1962.** Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4121.htm>. Acesso em: 20 maio 2015.

_____. **Lei nº 5673, de 6 de julho de 1971.** Acrescenta itens ao artigo 379 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L5673.htm>. Acesso em: 10 mai. 2015.

_____. **Lei nº 6136 de 7 de novembro de 1974.** Inclui o salário-maternidade entre as prestações da Previdência Social. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6136.htm>. Acesso em: 25 jun. 2015.

_____. **Lei nº 7.189, de 4 de junho de 1984.** Altera a redação do art. 379, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7189.htm>. Acesso em: 12 jun. 2015.

_____. **Lei nº 7.855 de 24 de outubro de 1989.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6136.htm>. Acesso em: 25 jun. 2015.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 12 jun. 2015.

_____. **Lei nº 9029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/cCivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 04 jun. 2015.

_____. **Decreto Legislativo nº 93, de 14-11-1983.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1980-1987/decretolegislativo-93-14-novembro-1983-360751-norma-pl.html>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: jun. 2015.

_____. **Súmula 244 do TST.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/umulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html>. Acesso em: 28 ago. 2015.

CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT
Disponível em: <<http://www.oit.org.br/convention>>. Acesso em: abr. 2015.

GIULANI, Paola Cappellin. Os Movimentos De Trabalhadoras e a Sociedade Brasileira. In: PRYORE, Mary Del (Org). **História das mulheres no Brasil.** São Paulo: Contexto: Ed. da UNESP, 1997.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MÉNDEZ, Natalia Pietra. Do lar para as ruas: capitalismo, trabalho e feminismo. **Mulher e Trabalho**, v.5, p.51-63. 2005. Disponível em: <<http://revistas.fee.tche.br/index.php/mulheretrabalho/article/view/2712/3035>>. Acesso em: 12 mai. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 39 ed. São Paulo: LTr, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção n. 19.** Igualdade de Tratamento (Indenização por Acidente de Trabalho). Ratificação em: 25 de abril de 1957. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/446>>. Acesso em: abr. 2015.

_____. **Convenção n. 41.** Convenção Relativa ao Trabalho Nocturno das Mulheres (Revista, 1934). Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-trabalho-nocturno-das-mulheres-revisada-1934>>. Acesso em: abr. 2015.

_____. **Convenção n.45.** Emprego de Mulheres nos Trabalhos Subterrâneos das Minas. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/454>>. Acesso em: abr. 2015.

_____. **Convenção n.89.** Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria (Revista). Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/459>>. Acesso em: abr. 2015.

_____. **Convenção n.100.** Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/445>>. Acesso em: abr. 2015.

_____. **Convenção n.111.** Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: abr. 2015.

_____. **Convenção n.127.** Peso Máximo das Cargas. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/484>>. Acesso em: abr. 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.** Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf>. Acesso em: mai. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenções ratificadas pelo Brasil.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br/convention>>. Acesso em: mai. 2015.

ONU. **Pacto internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais (1966).** Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/direitos.htm>>. Acesso em maio 2015.

_____. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948.** Disponível em: <www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>. Acesso em: Acesso em maio 2015.

RAGO, Margarete. Trabalho feminino e sexualidade. DEL PRIORE, MARY (Org.) **História das mulheres no Brasil.** São Paulo: Contexto: UNESP, 1997.

RIO GRANDE DO SUL. **Indenização por danos extrapatrimoniais. forma de arbitramento. Processo nº 0020894-37.2013.5.04.0282** - 11ª Turma do TRT da 4ª Região, em Recurso Ordinário do, relatado pelo desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, publicado no dia 9 de dezembro de 2014. Disponível em: <<https://consultortrabalhista.com/decisoes-trabalhistas/trt4-supressao-de-gratificacao-de-funcao-percebida-por-longos-anos-principio-da-estabilidade-finan/>>. Acesso em: 07 jul. 2015.

_____. **Intervalo previsto no artigo 384 da consolidação das leis do trabalho. Processo nº 0000928-25.2013.5.04.0012 (RO)** - 4ª Turma do TRT da 4ª Região, do, relatado pelo desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira, publicado no dia 7 de maio de 2015.

_____. **Intervalo previsto no artigo 384 da CLT. Processo nº 0020067-32.2014.5.04.0010** - 10ª Turma, do mesmo Tribunal, relatado pela Desembargadora Vania Mattos, publicado na data de 5 de maio de 2015. Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/220445339/andamento-do-processo-n-0020067-3220145040010-rtord-17-08-2015-do-trt-4>>. Acesso em: 07 jul. 2015.

_____. **Garantia provisória de emprego. Processo nº 0000862-86.2013.5.04.0451**, relatado pelo Desembargador Francisco Rossal de Araujo, publicado no dia 18 de junho de 2015. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/236015311/andamento-do-processo-n-0000862-8620135040451-ro-25-09-2015-do-trt-4?ref=topic_feed>. Acesso em: 07 jul. 2015.

_____. **Estabilidade gestante. Concepção ocorrida no curso do aviso prévio indenizado. Processo nº 0020117-03.2014.5.04.0772** - da 11ª Turma do TRT da 4ª Região, relatado pela Desembargadora Flavia Lorena Pacheco, publicado no dia 2 de julho de 2015. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/217203324/andamento-do-processo-n-0020117-0320145040772-rtord-06-08-2015-do-trt-4>>. Acesso em: 09 jul. 2015.

_____. **Garantia provisória de emprego. Processo nº 0020374-26.2013.5.04.0202** - relatado pelo desembargador Manuel Cid Jardon, publicado em 9 de julho de 2015. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/204277617/andamento-do-processo-n-0020374-2620135040202-ro-01-07-2015-do-trt-4>>. Acesso em: 09 jul. 2015.

_____. **Recurso da reclamante. Gestante. ausência de pedido de reintegração. Salários do período da garantia de emprego. Processo 0011470-04.2013.5.04.0271**, do trt da 4ª região, julgado pela 2ª turma, relatado pela desembargadora Tânia Rosa Maciel de Oliveira, publicado no dia 30 de outubro de 2014. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/38494075/processo-n-0011470-0420135040271-do-trt-4>>. Acesso em: 19 jul. 2015.

_____. **Indenização por danos morais. Assédio sexual. Recurso Ordinário nº 0000424-96.2011.5.04.0009**, relatado pela desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira, publicado em 29 de julho de 2015. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/216329014/andamento-do-processo-n-0000424-9620115040009-ro-04-08-2015-do-trt-4>>. Acesso em: 09 set.. 2015.

_____. **Quantificação da indenização por dano moral. Decisão trabalhista: TRT4, 11ª Turma, Acórdão - Processo 0020216-70.2014.5.04.0772 (RO), Data: 09/10/2015. Disponível em: <<https://consultortrabalhista.com/decisoes-trabalhistas/trt4-quantificacao-da-indenizacao-por-dano-moral/>>. Acesso em: 19 set.. 2015**