



**FACULDADE METROPOLITA SÃO CARLOS- FAMESC
CURSO DE GRADUAÇÃO BACHARELADO EM DIREITO**

MANUELLY ZARNALDO FARIAS

**GRAVIDEZ E TRABALHO: UMA ANÁLISE DA REALIDADE E DOS
DIREITOS TRABALHISTAS DA EMPREGADA GESTANTE**

Bom Jesus do Itabapoana/RJ

2016

MANUELLY ZARNALDO FARIAS

**GRAVIDEZ E TRABALHO: UMA ANÁLISE DA REALIDADE E DOS
DIREITOS TRABALHISTAS DA EMPREGADA GESTANTE**

Monografia apresentada como parte dos requisitos necessários para a conclusão do curso de Bacharel em Direito, sob orientações do Professor Me. Felipe Nogueira Alves da Silva da Faculdade Metropolitana São Carlos – FAMESC.

Bom Jesus do Itabapoana/RJ

FICHA CATALOGRÁFICA

Faculdade Metropolitana São Carlos – FAMESC
Preparada pela Biblioteca Marlene Henriques Alves
15/2016

F224g Farias, Manuely Zarnaldo.
Gravidez e trabalho: uma análise da realidade e dos direitos
trabalhistas da empregada gestante / Manuely Zarnaldo Farias. – Bom
Jesus do Itabapoana, RJ, 2016.

66 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Faculda Metropolitana
São Carlos. Bom Jesus do Itabapoana, 2016.

Bibliografia: f. 64-66.

1. GESTANTE 2. ESTABILIDADE PROVISÓRIA
3. DISCRIMINAÇÃO 4. MITIGAÇÃO I. Faculdade
Metropolitana São Carlos II. Título.

CDD 344.81014

MANUELLY ZARNALDO FARIAS

**GRAVIDEZ E TRABALHO: UMA ANÁLISE DA REALIDADE E DOS
DIREITOS TRABALHISTAS DA EMPREGADA GESTANTE**

Monografia aprovada em ____/____/____ para obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Monografia avaliada em ____/____/____

Formatação: () _____

Nota final: () _____

Professor(a) Orientador(a)

Professor(a) Revisor de Conteúdo

Professor(a) Revisor de Conteúdo

Professor(a) Revisor de Metodologia

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo abordar os direitos trabalhistas das mulheres gestantes. A abordagem centra-se na relação jurídica estabelecida entre a mulher gestante e seu empregador, tendo por objeto os direitos da empregada grávida e as situações de omissão, negligência e violações sofridas por essa trabalhadora. Saliencia-se que o trabalho debruça-se na questão da discriminação, de ordem de gênero, da qual a mulher trabalhadora é alvo. Tal enfoque se dá partindo-se do princípio de que as mulheres gestantes trabalhadoras são sujeitos de direitos de máxima vulnerabilidade na relação jurídico-trabalhista, sendo expostas à situações de preconceitos e discriminações no mercado de trabalho, por sua condição. Isto associado ao fato de que o acesso a direitos é, de algum modo, mitigado. A partir dessas aferições, a pesquisa que esta monografia dispõe tem por intenção essencial estudar as relações sociojurídicas que têm como protagonista a empregada gestante, considerando o acesso a direitos e as formas de violação e mitigação destes. Para a realização do presente trabalho a metodologia empregada valeu-se do método indutivo, sendo feita revisão de bibliografia, com estudos da doutrina, da jurisprudência trabalhista e de periódicos científicos na área de Direito do Trabalho e Direito Constitucional. Este trabalho pretende suas pertinência e relevância como adição de conhecimento nas áreas do Direito estudadas, bem como aquelas correlatas, sendo também de valia para pesquisas acadêmicas futuras que abordem o tema. O escopo no presente trabalho, plenamente atingido, foi trazer a abordagem histórica da tutela dos direitos trabalhistas das mulheres gestantes e a garantia a esses direitos à estabilidade nos dias atuais.

Palavras-chaves: GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.
DISCRIMINAÇÃO. MITIGAÇÃO.

ABSTRACT

This paper aims to address the labor rights of pregnant women. The approach focuses on the legal relationship established between the pregnant woman and her employer, regarding the rights of the pregnant employee and the situations of omission, negligence and violation suffered by the worker. It should be emphasized that the focus is on gender discrimination, which the working woman is targeting. This approach is based on the assumption that pregnant working women are subjects of even more vulnerable rights in the workplace. Legal and labor relations, being exposed to the condition of victims of prejudices and discrimination in the labor market, due to their condition. This is associated with the fact that access to rights is somewhat mitigated. Based on these assessments, the research that this monographia disposes has as its essential intention to study the socio-juridical relationships that the pregnant woman has as a protagonist, considering the access to rights and the forms of violation and mitigation of these. In order to carry out the present work, the inductive method was used in its methodology, and a bibliographical review was done, with studies of the doctrine, labor jurisprudence and scientific journals in the area of Labor Law and Constitutional Law. This work is of pertinent relevance And relevant addition of knowledge in the areas of Law studied, as well as those related, and also of value for future academic research that approach the subject. The objective of the present study, which was fully achieved, was to bring the historical approach to safeguarding the labor rights of pregnant women and guaranteeing these rights to stability in the present day.

Keywords: Pregnant woman. Provisional Stability. Discrimination. Mitigation.

DEDICATÓRIA

A meus pais, por possibilitarem mais uma etapa no meu aperfeiçoamento.

A meu irmão e familiares, pelo amor, dedicação e incentivo nos momentos mais difíceis.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, porque sem ele não existiria.

A meus pais, Luciene e Elzimar, que me colocaram no mundo, me amam e me apoiaram no desenvolvimento deste trabalho e durante toda a faculdade.

Aos meus familiares em especial meu Avô Ismael Vilela Farias, que sempre me motivou e me apoiou em todas as minhas decisões.

Aos meus amigos, por estarem sempre ao meu lado.

Aos meus professores, por terem transmitido um pouco de seus conhecimentos.

Agradeço ao meu orientador e professor Felipe Nogueira Alves da Silva por seus ensinamentos e colaboração, incentivando e apoiando a realização deste trabalho.

Por fim, a todos aqueles que estiveram de qualquer forma me auxiliando e torcendo para que tudo desse certo.

EPÍGRAFE

...Ser feliz é encontrar força no perdão,
esperanças nas batalhas, segurança no palco do
medo, amor nos desencontros.

É agradecer a Deus a cada minuto pelo milagre
da vida...

(Fernando Pessoa)

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
SUS	Sistema Único de Saúde
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

Resumo	
Abstract	
Lista de Abreviaturas e Siglas	
1 INTRODUÇÃO	11
2 A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS FEMININOS	14
2.1 A evolução histórica da tutela do trabalho da mulher no mundo	14
2.2 A evolução histórica da tutela da mulher trabalhadora no direito brasileiro	21
2.2.1 A Constituição de 1934 e a disposição sobre os direitos trabalhistas da mulher	26
2.3 O Tratado de Versalhes e a Universalização dos Direitos Trabalhistas	30
3 DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER GRÁVIDA	35
3.1 O tratamento diferenciado da mulher grávida trabalhadora	35
3.2 Mulher grávida na Constituição de 1988	43
4 ESTABILIDADE PROVISÓRIA	48
4.1 Delimitação da "estabilidade provisória"	48
4.2 Argumentos favoráveis à estabilidade provisória e a reintegração ao emprego	55
5 CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS	63

1 INTRODUÇÃO

Expõem de forma uníssona os estudiosos do tema que, historicamente, a construção legislativa trabalhista em prol da mulher se deu de maneira a observar suas peculiaridades orgânicas e biológicas. A presente monografia tem como o objetivo abordar as questões relativas à relação jurídica estabelecida entre a empregada gestante e seu empregador, tendo por foco a violação de direitos, bem como a discriminação que a mulher gestante sofre no mercado de trabalho. O art. 7º, I da Constituição da República Federativa do Brasil disciplinou o tema “discriminação” ao prever como direito dos trabalhadores a proteção “(...) contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

O referido dispositivo constitucional consagra a vedação a qualquer ato ou conduta discriminatória nas relações de trabalho a discriminação. A conceituação de discriminação é, contudo, tarefa um tanto árdua, haja vista o caráter subjetivo da expressão, em termos semânticos. Dificuldade esta que vem sendo dirimida tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência, que têm indicado limites à sua efetividade, dando contornos mais definitivos, em termos de conceito, como se depreende do conteúdo aqui trabalhado.

Nesse sentido, tendo por base a vulnerabilidade da empregada gestante na relação de trabalho, esta pesquisa ocupa-se da análise dos atos de violação de direitos e da não atenção a tal condição de extrema hipossuficiência dessa trabalhadora. Há a materialização da mitigação, quando não da violação de direitos, em situações como a seleção de pessoal, por exemplo. Em muitas situações, tal procedimento já pode conter atos discriminatórios, se não forem utilizados fatores isonômicos na escolha de novos empregados. Muitos dos processos seletivos, ainda que de maneira velada, rechaçam a contratação de gestantes, ou mesmo submetem às empregadas contratadas pactos laborais com cláusulas que vedam a gravidez por determinado período.

Esta monografia buscou uma abordagem aprofundada, de cunho teórico, dos direitos da empregada gestante e de seu gozo pela trabalhadora,

sendo abordado o direito à estabilidade provisória no emprego, licença maternidade, assistência médica e atenção à condição de lactante, questões relativas à remuneração, à realocação nos setores do empregador em virtude de sua condição, entre outros.

Assim sendo, o capítulo inicial, qual seja, o capítulo dois, denominado “Construção histórica dos direitos trabalhistas femininos”, que se subdivide, em um primeiro momento, abordando a evolução histórica pelo mundo, expondo que a evolução dos direitos trabalhistas da mulher se deu a partir da Revolução Industrial, ocorrida durante os séculos XVIII a XIX. Tal fato histórico originou as primeiras normas em benefício do trabalho feminino. Essas normas foram criadas em favor a mulher, no sentido de acabar com a discriminação entre os sexos nos locais de trabalho.

No segundo momento vem a abordagem da evolução histórica da mulher no Brasil. Nesse sentido analisou-se o Código Civil de 1916, diploma que tratava, especificamente em seu artigo 6º, a mulher como um ser incapaz e que dependia de aprovação, para o trabalho, de seu pai e, se casada, de seu esposo, o que denota o pensamento social da época, marcado por uma impressão machista e patriarcal, refletido na legislação. Depois do Código Civil criou-se o primeiro Decreto nº 21.417-A, promulgado em benefício da mulher. Tal norma vedava o trabalho noturno e trabalhos realizados em lugares insalubres para as trabalhadoras.

A Constituição de 1934 começou a tratar a mulher de forma mais igualitária, pareando em direitos com o homem, afastando atos de discriminação, protegendo a mulher contra despedida do emprego em caso de gravidez. Aborda-se ainda o Tratado de Versalhes, de 1919, e sua relevância como marco de início da tutela dos direitos da mulher no ambiente de trabalho e sua influência na legislação brasileira.

No terceiro capítulo abordam-se os direitos trabalhistas das mulheres gestantes, bem como as garantias conferidas a ela em relação a seu estado, analisando amparo o Estado nesses períodos. A análise feita considerou que tais direitos possuem respaldo Constitucional e Trabalhista, tutelando não só a gestante, mas também o nascituro. No seu primeiro tópico desse capítulo aborda-se o tratamento diferenciado conferido à mulher gestante no local de trabalho. No segundo tópico é trazida a abordagem quanto às violações de

direitos da mulher gestante, as questões relativas à discriminação por gênero e a proteção à mulher conferida pela Constituição Federal de 1988. A análise do texto constitucional considera e salienta a tutela em favor da mulher e o afastamento dos atos discriminatórios como intenção primordial do legislador constituinte.

No quarto e último capítulo vem disposto o direito à estabilidade no emprego da mulher gestante. É analisada a comunicação da gravidez ao empregador, a construção jurisprudencial e doutrinária quanto ao marco inicial do prazo de estabilidade e seus efeitos. Nesse diapasão é analisado o instituto da estabilidade e sua condição de direito à trabalhadora gestante e suas peculiaridades, bem como reflexos na vigência do contrato individual de trabalho. O segundo tópico vem disposto sobre os argumentos favoráveis à estabilidade provisória e a reintegração ao emprego, garantindo a gestante os direitos à estabilidade sem prejuízo do seu salário e a reintegração de emprego em caso de dispensa arbitrária, apresentando a impressão da doutrina e da jurisprudência face ao tema.

2 A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS FEMININOS

Entende-se ser relevante o estudo histórico do Direito do Trabalho feminino, pois é de grande relevância entender o conteúdo histórico, que salienta a mulher como fonte principal de discriminação. A mulher trabalhadora historicamente, para conseguir se adaptar no trabalho passou por muitas discriminações por motivo de sexo, ou seja, os homens ganhavam mais e as mulheres por dependerem do seu emprego se sujeitavam a baixos salários e péssimas condições precárias. Salienta Vólia Bomfim Cassar (2014) A prática de que contrato faz lei entre as partes colocava o trabalhador em posição inferior de barganha que, em face da necessidade, acaba de aceitar todo e qualquer tipo de cláusula contratual, submetendo-se às condições desumanas e degradantes.

As crianças e as mulheres eram exploradas em condições insalubres e perigosas, com salários aviltantes em jornada extremamente dilatadas, sem qualquer descanso, seja diário, semanal ou anual. Daí a necessidade de um novo sistema legislativo protecionista, intervencionista, em que o Estado deixasse a sua apatia natural e comum, sua inércia e tomasse um papel paternalista, intervencionista, com o intuito de impedir a exploração do homem pelo homem de forma vil (CASSAR, 2014).

2.1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TUTELA DO TRABALHO DA MULHERNO MUNDO

Sergio Pinto Martins (2014) salienta que a primeira forma de trabalho era a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa/objeto, não tendo nenhum direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do proprietário. Nesse período, constatava-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Não possuía nenhum direito,

somente o de trabalhar. Amauri Mascaro do Nascimento (2016) disciplina que por ocasião da Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, a mão de obra feminina foi aproveitada em larga escala, a ponto de ser omitida a mão de obra masculina. Os menores salários pagos as mulheres constituía a causa maior que determinava a preferência pelo sexo feminino.

Mauricio Godinho Delgado (2016) disciplina que o Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Inglaterra; na verdade, fixou controles para esse sistema, conferindo-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia. Vólia Bomfim Cassar (2014) descreve que o trabalho sempre foi exercido pelo homem. Na antiguidade, o homem trabalhava para se alimentar, se defender, se abrigar e para fins de construção de instrumentos. O Direito do Trabalho nasceu como reação do cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.

Amauri Mascaro do Nascimento (2016) salienta que o Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia e se omitia com toda a forma de exploração. Pondera, ainda, o sobredito autor que não existia nenhuma limitação da jornada de trabalho, eram idênticas as exigências dos empregadores quanto às mulheres e homens, indistintamente, não possuía insensibilidade diante da maternidade e dos problemas que pode acarretar à mulher, quer quanto às condições pessoais, quer quanto às responsabilidades de amamentação e cuidados dos filhos em idade de amamentação, etc. (NASCIMENTO, 2016). O processo industrial criou um problema que não era conhecido quando à mulher, em épocas remotas, dedicava-se aos trabalhos de natureza familiar e índole doméstica. A indústria tirava a mulher do lar por 14, 15 ou 16 horas diária, expondo-a a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas (NASCIMENTO, 2016).

Sergio Pinto Martins (2014) afirma ainda que a Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com tal mudança, houve uma nova

cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada. Ricardo Resende (2014), por sua vez, afirma que o desenvolvimento do Direito do Trabalho se deu a partir do século XIX, principalmente em decorrência dos movimentos operários, visando à melhoria das condições de trabalho, limitação da jornada de trabalho, a proteção ao trabalho da mulher e das crianças, entre outras reivindicações. Segundo entendimento da doutrinadora Vólia Bomfim Cassar (2014) em um regime onde mundialmente se defendia a total separação existente entre o Estado e a Sociedade civil, grande foi o avanço obtido através dos movimentos operários, em meados do século XIX, em que se presenciou o nascimento do Direito do Trabalho conferindo um caráter público as relações de esfera privada. O *welfare* foi à expressão de um movimento que teve a origem na sociedade civil europeia, com legítima pretensão universalista, em razão da centralidade do trabalho na organização da sociedade industrial.

Amauri Mascaro do Nascimento (2016) ressalta que a questão social não havia sido formulada antes do século XIX. O efeito do capitalismo e das condições da infraestrutura social se fez sentir com muita intensidade com a Revolução Industrial. Destaca-se o empobrecimento dos trabalhadores, inclusive dos trabalhadores artesãos, a insuficiência competitiva da indústria que florescia, os impactos sobre a agricultura, os novos métodos existentes de produção em diversos países e as diferenças de preço. A família viu-se atingida pela mobilização da mão-de-obra feminina e dos menores pelas fábricas. Os desníveis entre classes sociais fizeram-se sentir de tal modo que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma série perturbação ou problema social.

Segundo Sergio Pinto Martins (2014), no decorrer da Revolução Industrial no século XIX, o trabalho da mulher foi utilizado em grande escala, principalmente para a operação de maquinários. Os empresários preferiam o trabalho das mulheres nas indústrias porque elas aceitavam salários inferiores aos dos homens, porém se submetiam aos mesmos serviços que estes. Em razão desse ocorrido, as mulheres se sujeitavam a jornadas de 14 a 16 horas por dia, salários baixos, trabalhando em condições prejudiciais à saúde e cumprindo obrigações além das que lhes eram possíveis, só para não perder o emprego, consoante aduz Martins (2014). Além de tudo, as mulheres deveriam

cuidar dos afazeres domésticos e dos filhos. Não tinha direito a uma proteção na fase da gestação, ou de amamentação.

Segundo Amauri Mascaro do Nascimento (2016) em 19 de agosto de 1842, a Inglaterra proibiu o trabalho das mulheres em lugares subterrâneos. Em 1844, foi limitada a sua jornada de trabalho há 10 horas e meia, devendo, aos sábados, terminar antes das 16h30min. Na França, em 1848, surgiram leis de proteção ao trabalho feminino. Na Alemanha, o Código Industrial, de 1891, também se ocupou do problema, fixando algumas normas mínimas. Uma das mais expressivas regulamentações é o Tratado de Versalhes, que estabelece o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres que foi inserido em algumas constituições, entre as quais a do Brasil, e destinado a impedir a exploração salarial da mulher. Ainda sobre o entendimento do Doutrinador salienta que a política que preside a evolução do direito do trabalho da mulher vem passando por modificações, e a primeira fase desse direito protetor, caracteriza-se pelas proibições do trabalho da mulher em diversas atividades, cedendo lugar à promoção da igualdade entre a mulher e o homem no sentido de eliminar essas proibições (NASCIMENTO, 2016).

Mauricio Godinho Delgado (2016) salienta que a Lei Áurea, embora não tenha caráter trabalhista, pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da história do Direito do Trabalho brasileiro. Isto porque teria cumprido um papel de grande relevância na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo trabalhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego.

A necessidade da intervenção do Estado na relação contratual para proteger a parte hipossuficiente, até então regida pelas leis de mercado, foi movida pela pressão da sociedade operária, pelas relações internacionais (Declaração Universal dos Direitos do Homem e Tratado de Versalhes, OIT) e pela ação da Igreja (CASSAR, 2014). Salienta Amauri Mascaro do Nascimento (2016) que a primeira Conferência Internacional do Trabalho foi convocada em Berlim, em 1890, presentes representantes da França, Alemanha, Áustria, Holanda, Bélgica, Inglaterra, Itália, Dinamarca, Portugal, Suécia, Noruega,

Suíça, Espanha e Luxemburgo. Houve sugestões para a criação de uma Repartição Internacional para estudos e estatísticas de trabalho. Na época, Guilherme II solicitou o apoio do Papa Leão XIII, e este, no ano seguinte, promulgaria a Encíclica *Rerum Novarum*. Neste sentido, inclusive, é possível transcrever a encíclica supramencionada que, em seu texto, aduz:

A sede de inovações, que há muito tempo se apoderou das sociedades e as tem numa agitação febril, devia, tarde ou cedo, passar das regiões da política para a esfera vizinha da economia social. Efectivamente, os progressos incessantes da indústria, os novos caminhos em que entraram as artes, a alteração das relações entre os operários e os patrões, a influência da riqueza nas mãos dum pequeno número ao lado da indigência da multidão, a opinião enfim mais avantajada que os operários formam de si mesmos e a sua união mais compacta, tudo isto, sem falar da corrupção dos costumes, deu em resultado final um temível conflito. [omissis] 2. Em todo o caso, estamos persuadidos, e todos concordam nisto, de que é necessário, com medidas prontas e eficazes, vir em auxílio dos homens das classes inferiores, atendendo a que eles estão, pela maior parte, numa situação de infortúnio e de miséria imerecida. O século passado destruiu, sem as substituir por coisa alguma, as corporações antigas, que eram para eles uma protecção; os princípios e o sentimento religioso desapareceram das leis e das instituições públicas, e assim, pouco a pouco, os trabalhadores, isolados e sem defesa, têm-se visto, com o decorrer do tempo, entregues à mercê de senhores desumanos e à cobiça duma concorrência desenfreada. A usura voraz veio agravar ainda mais o mal. Condenada muitas vezes pelo julgamento da Igreja, não tem deixado de ser praticada sob outra forma por homens ávidos de ganância, e de insaciável ambição. A tudo isto deve acrescentar-se o monopólio do trabalho e dos papéis de crédito, que se tornaram o quinhão dum pequeno número de ricos e de opulentos, que impõem assim um jugo quase servil à imensa multidão dos proletários(SANTA SÉ, 1891, s.p.).

Luciano Martinez (2016) afirma que a Carta Encíclica *Rerum Novarum*, do Sumo Pontífice Leão XIII, tratou de forma especial da condição de trabalho do proletariado, justificando a intervenção com base em argumentos de que a igreja desejava a solução dos litígios havidos entre capital e trabalho segundo as exigências da verdade e da justiça. A Carta Encíclica *Rerum Novarum* tratou de temas que diziam respeito ao socialismo, como exemplo dado pela igreja, aos deveres do Estado e às atividades desenvolvidas pelas associações de empregados e de empregadores.

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2014) a sistematização e a consolidação das leis em um único texto integraram aos trabalhadores direitos mínimos e fundamentais para a sua sobrevivência digna. Além de proporcionar

o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores. Foram compiladas normas de proteção individual do trabalhador com pequenas alterações, adaptações e ajustes legislativos, copiadas ou inspiradas na Encíclica *Rerum Novarum* e nas Convenções da OIT.

Sergio Pinto Martins (2014) salienta que a Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, do Papa Leão XIII, pontifica uma fase de transição para a justiça social, traçando regras para a intervenção estatal na relação entre trabalhador e patrão. Como dizia o referido Papa que “não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital” (Encíclica *Rerum Novarum* capítulo 28). Leão XIII defendia a propriedade particular por ser considerado um princípio do Direito Natural. Quem não possuía propriedade, supria-se com seu trabalho. Este é o meio universal de prover as necessidades da vida. As greves deveriam ser proibidas com autoridade da lei. A encíclica tinha cunho muito mais filosófico e sociológico (MARTINS, 2014). A igreja continuou a preocupar-se com o tema, tanto que foram elaboradas novas encíclicas: *Quadragesimo anno*, de 1931, e *Divini redemptoris*, de Pio XI, de 1937. Afirmava Pio XI na Encíclica *Quadragesimo anno* que “da oficina só a matéria sai enobrecida, os homens ao contrario, corrompe-se e aviltam-se”; *Mater et magistra*, de 1961, de João XXIII; *Popularum progressio*, de 1967, de Paulo VI; *Laborem exercens*, do Papa João Paulo II, de 14-9-1981. As encíclicas evidentemente não obrigavam a ninguém, mas muitas vezes serviram de fundamento para a reforma da legislação dos países (MARTINS, 2014).

Alice Monteiro de Barros (2016), por sua vez diz que a mão de obra da mulher e do menor foi solicitada na indústria têxtil, tanto na Inglaterra como na França, porque era considerada menos dispendiosa e mais dócil. O processo de industrialização, vivido pelo mundo europeu, no século XIX, caracterizou-se pela exploração do trabalho dessas chamadas meias-forças. O trabalho da mulher foi uma das primeiras matérias a constituir objeto de regulamentação pelos organismos internacionais e seu escopo foi uniformizar os custos operários, visando a evitar uma concorrência injusta no mercado internacional. No domínio do trabalho da mulher, a ação internacional assumiu dois perfis.

O primeiro caráter tutelar que foi articulado em duas direções: de um lado, a disciplina dirige-se à mulher no ciclo gravídico-puerperal. Neste sentido,

por exemplo, a Convenção nº 03, de 26 de abril de 1934, em seu artigo 3º, reconheceu que não seria autorizado que a mulher trabalhasse durante um período de seis semanas, após o parto. Além disso, sobredita Convenção reconheceu que a mulher terá o direito de deixar o seu trabalho, desde que exiba um atestado médico que aponte o seu estado gravídico, no período de seis semanas. Diante desse diapasão disposta no art. 3º salienta que durante o período em que se manter ausente da empresa, receberá uma indenização suficiente para manter a sua manutenção e a do seu filho. Tendo direito, aos cuidados gratuitos de um médico ou de uma parteira (BARROS, 2016).

A Convenção n. 103, de 14 de abril de 1966, por sua vez, em seu artigo 6º, inciso III, garante a mulher gestante o direito de receber a licença maternidade, mediante a apresentação de um atestado médico, indicando a data do devido parto. E, de outro, impondo restrições ao trabalho da mulher, proibindo-lhe atividades insalubres, perigosas e penosas, em que se inclui o trabalho noturno nas indústrias (Convenções n. 4, 41 e 89 da OIT), em regime de horas extras e com pesos. Como exemplo a Convenção n.4 menciona que o segundo perfil se caracteriza pela necessidade de se atribuir às mulheres igualdade de remuneração, de oportunidade e tratamento com os homens no trabalho (Convenções n. 100 e 111 da OIT). Contraditoriamente, esse novo perfil existente com as normas de tutela à mulher, embora haja uma tendência a reduzir o seu rigor, como se infere do Protocolo n. 90 da OIT e da Convenção Internacional n. 171, de 1990, do mesmo organismo, que limita a proibição do trabalho noturno das mulheres àquelas que estiverem no ciclo gravídico-puerperal (BARROS, 2016).

Consoante aduz Amauri Mascaro do Nascimento (2016) a regulamentação jurídica da empregada, nos diferentes países, ocupou-se de alguns aspectos, sendo eles: a) a capacidade para contratar trabalho, submetendo-a a algumas restrições; b) a proteção à maternidade, com paralisações forçadas, descansos obrigatórios maiores e imposição de condições destinadas a atender a sua situação de mãe; c) defesa do salário, objetivando-se evitar as discriminações em face da mulher; d) proibição quer quanto à jornada da duração diária e semanal do trabalho, quer quanto a determinados tipos de atividades prejudiciais ao organismo do ser humano e que, portanto, devem ser reservadas somente para os homens.

2.2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA TUTELA DA MULHER TRABALHADORA NO DIREITO BRASILEIRO

Considerando a tutela da mulher trabalhadora como objeto de pesquisa, faz-se pertinente a abordagem da legislação brasileira para mais adequada compreensão dos regulamentos protetivos à trabalhadora. Nesse sentido é de alta relevância a abordagem da Lei Civil de 1916, que tratava as mulheres como propriedade dos homens, o primeiro Decreto nº 21.417-A que regulamentou o trabalho das mulheres nos estabelecimentos e as Constituições antigas e seu tratamento para com a mulher.

Como salienta Sergio Pinto Martins (2014) o Código Civil de 1916 era proveniente de um sistema patriarcal em que a mulher era tratada como incapaz. Entende-se que as leis antigas sempre trataram as mulheres de forma desigual e preconceituosa, excluindo-a do ambiente de trabalho. Com as legislações antigas, como o primeiro Código Civil de 1916, as mulheres não possuíam seus direitos e passavam por muitas discriminações. Como afirma o artigo a seguir: “Art. 6. São incapazes, relativamente a certos atos (art. 147, n. 1), ou à maneira de os exercer: [omissis] II. As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal” (BRASIL, 1916).

Denota-se, a partir da legislação supramencionada, que a mulher, na sociedade brasileira, era considerada incapaz, cujo escopo era desempenhar atividades domésticas, dedicar-se ao marido e aos filhos. Neste sentido, ainda, é importante consignar que o chefe da sociedade conjugal, em aludido período histórico, era o marido. O Código Civil de 1916, em seu artigo 233 e 242 dispõe que caberia ao homem escolher a profissão de sua mulher. A mulher sendo considerada incapaz não tinha direitos de escolher o que queria exercer.

Art. 233 O marido é o chefe da sociedade conjugal. Compete-lhe: [omissis] IV- o direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do tecto conjugal (arts. 231 nº II, 242, nº VII, 243 e 245, nº II, e 247, nº III).

Art. 244 A mulher não pode, sem autorização do marido (art. 251): [omissis] VII- exercer profissão (BRASIL, 1916).

Segundo Sergio Pinto Martins (2014) salienta que nas guerras, em que são recrutadas muitas pessoas do sexo masculino, são apontadas como

estímulo ao trabalho da mulher. Na verdade, há muitos preconceitos em relação à mulher, oriundos de uma sociedade paternalista, que enxerga o pai como chefe de família e que só ele deve trabalhar. As mulheres ficam marginalizadas, quando trabalhavam eram exploradas, sendo considerada a mão-de-obra-barata, recebiam uma carga horária muito cansativa, trabalhava em lugares inapropriados, prejudicando sua saúde e recebiam os menores salários. Não tinha o direito de reclamar, pois sofriam muita discriminação. Era considerada como propriedade do marido.

De acordo com os ensinamentos da doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2016) diz que o emprego generalizado de mulheres e menores foi suplantado o trabalho dos homens, pois a máquina reduziu o esforço físico e tomou possível a utilização das “meias- forças- dóceis”, não preparados dessa forma para reivindicar. Suportavam salários inferiores, jornadas de trabalho desumanas e as condições de higiene precárias, com graves riscos de acidente. As mulheres se submetiam a trabalhos forçados, ao sofrer com as cargas horárias excessivas e baixos salários. O Estado por meio de sua intervenção resolveu proteger a parte mais fraca e menos beneficiada pelas leis trabalhistas “as mulheres”.

Na compreensão de Ricardo Resende (2014) o desenvolvimento do Direito do trabalho se iniciou a partir do século XIX, principalmente em decorrência dos movimentos operários, visando à melhoria das condições de trabalho, a limitação da jornada de trabalho, a proteção ao trabalho da mulher e das crianças, dentre outras reivindicações. Assim, somados a pressão do movimento operário, os movimentos internacionais em defesa dos direitos humanos e a atuação da igreja, encontrou-se campo fértil para a intervenção estatal na relação contratual privada, a fim de proteger a parte mais fraca da relação de emprego o trabalhador hipossuficiente.

Sobre os fundamentos do Doutrinador Ricardo Resende (2014) Entende-se que as mulheres eram consideradas propriedades do marido, cabia a ele a decisão da profissão de sua mulher. A mulher vivia para cuidar da casa, dos filhos e do marido. Sendo dessa forma considerada incapaz. Não tinha o poder de decisão, sofriam muito preconceito, por ser considerada mulher. Percebe-se, pela análise dos dispositivos inseridos no Código Civil de 1916, que a legislação do período privilegiava a figura do homem, sobretudo na

condição de chefe de família, em relação à mulher, beneficiando-o e concedendo a ele o pátrio poder sobre seu lar. Logo, incumbiria somente a ele a decisão sobre sua mulher, a escolha sobre a profissão que sua mulher deveria seguir. Sendo considerada uma forma preconceituosa dentro do lar. Como se sabe, atualmente, a mulher tem o poder de escolhas sobre a sua profissão. Imagina-se o quão estranho seria esse poder de escolha pelo marido e somente por ele (REZENDE, 2014).

Sergio Pinto Martins (2014) salienta que a primeira norma que tratou do trabalho da mulher foi o Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932. Tal mandamento legal proibia o trabalho da mulher à noite, das 22 às 5h, vedando a remoção de pesos. Já se nota a proibição do trabalho da mulher em subterrâneos, em locais insalubres e perigosos, no período de quatro semanas depois do parto. Concedia a mulher dois descansos diários de meia hora cada, sendo um para amamentação dos filhos, durante os primeiros meses de vida daqueles.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2016), no Brasil, o Decreto n. 21.417-A, de 1932, regulamentou o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, assegurando-lhe, no art. 7º, um descanso obrigatório de quatro semanas antes e quatro semanas depois ao parto, independentemente de trabalhar em estabelecimento público ou privado. Esses períodos poderem ser aumentados de até duas semanas cada um, em casos excepcionais, comprovados por atestados médicos. Durante o afastamento da gestante, era assegurado um auxílio correspondente a metade dos seus salários, de acordo com a média dos seis últimos meses, pagos pelas caixas criadas pelo Instituto de Seguridade Social e, na falta destas, pelo empregador (art. 9º e 14).

A empregada tinha garantido o retorno ao trabalho as funções que ocupava na empresa. Comprovado em atestado médico que o trabalho a ser executado era-lhe prejudicial, o art. 8º facultava a mulher grávida romper o compromisso resultante de qualquer contrato. A gestante, com a necessária antecedência, deveria notificar o empregador, à época do início do afastamento, sob pena de perder o auxílio acima mencionado e, caso o empregador impugnasse a notificação, deveria a empregada comprovar a gestação mediante atestado médico (BARROS, 2016).

Como salienta Sergio Pinto Martins (2014), a primeira Constituição brasileira que versou sobre o tema foi a de 1934 que: (I) proibia a discriminação do trabalho da mulher quanto a salários (art. 121, §1º, alínea a); (II) vedava o trabalho realizado pela mulher gestante em locais insalubres (art. 121, §1º, alínea d); (III) Garantia o repouso antes e depois do parto sem prejuízo do seu salário e emprego, assegurando instituição de previdência a favor da maternidade (art. 121, §1º, alínea h) e (IV) Previa os serviços de amparo a maternidade¹ (MARTINS, 2014). A Constituição de 1937 proibia o trabalho da mulher em indústrias insalubres, além de assegurar assistência médica e higiênica a gestante, prevendo um repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário (MARTINS, 2014). A Constituição de 1946 proibia a diferença de salário por motivo de sexo (art. 157, II²); vedava o trabalho da mulher em indústrias insalubres (art. 157, IX³); assegurava o direito à gestante a descanso antes e após o parto, sem prejuízo do emprego nem do salário (Art. 157, X⁴); reconhecia a assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica, à gestante (art. 157, XIV⁵) e previa a previdência em favor da maternidade (art. 157, XVI⁶) (MARTINS, 2014).

¹ Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. §1º- A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; [omissis]; d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;

²Art. 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: II- proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.

³IX- Proibição de trabalho a menores de quatorze anos, em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e do trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente;

⁴X- Direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário;

⁵XIV- Assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e a gestante;

⁶XVI- Previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as consequências da doença, da velhice, da invalidez e da morte.

A Constituição de 1967 proibia diferença de salários e de critérios de admissão por motivo de sexo (art. 158, III⁷); vedava o trabalho da mulher em indústrias insalubres (art. 158, X⁸); assegurava o descanso remunerado à gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário (art. 158, XI⁹); previa a previdência social, visando à proteção à maternidade (art. 158, XVI¹⁰). Tinha mulher direito a aposentadoria aos 30 anos de trabalho, com salário integral (art. 158, XX¹¹) (MARTINS, 2014).

Segundo entendimento do doutrinador Martins (2014) dispõe que a Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968, em seu artigo 1^o¹², já previa que são nulas as disposições e providências que, direta ou indiretamente, criem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos para provimentos de cargos sujeitos a seleção, assim nas empresas privadas, como nos quadros do funcionalismo público federal, estadual ou municipal, do serviço autárquico, da sociedade de economia mista e de empresas concessionárias de serviço público. O parágrafo único do citado artigo previu pena de prisão de três meses a um ano, para que obstasse ou tentasse obstar o cumprimento da referida norma. A Lei nº 7.353, de 29 de agosto de 1985, criou o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, tendo por objetivo promover, em âmbito nacional, políticas visando a eliminar a discriminação da mulher, assegurando a elas condições de liberdade e igualdade de direitos (MARTINS, 2014). A tutela que trata a evolução do direito trabalhista da mulher gestante é de suma importância a análise da Constituição de 1934 e suas disposições do trabalho da mulher.

⁷Art. 158- A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: III- Proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil;

⁸X- Proibição de trabalho a menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, em indústrias insalubres e às mulheres;

⁹XI- Descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário;

¹⁰XVI- Previdência social, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, para seguro-desemprego, proteção da maternidade e, nos casos de doença, velhice, invalidez e morte;

¹¹XX- Aposentadoria para a mulher, aos trinta anos de trabalho, com salário integral.

¹² Art. 1^o da Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968: São nulas as disposições e providências que, direta ou indiretamente, criem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos, para o provimento de cargos sujeitos a seleção, assim nas empresas privadas, como nos quadros de funcionalismo público federal, estadual ou municipal, do serviço autárquico, de sociedade de economia mista e de empresas concessionárias de serviço público.

2.2.1 A Constituição de 1934 e a disposição sobre os Direitos Trabalhistas da Mulher

Entende-se que antigamente, as mulheres eram propriedades de seus maridos e com o passar dos tempos que foram se admitindo seu lugar no mercado de trabalho, começando a surgir às primeiras leis que beneficiavam e amparavam os seus trabalhos. A Constituição de 1934 foi à primeira Constituição a dispor sobre os direitos trabalhistas.

Amauri Mascaro do Nascimento (2016) salienta que a Constituição de 1934 proibiu a diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.

Segundo Sergio Pinto Martins (2014) a Constituição de 1934 é a primeira Constituição brasileira a tratar especificadamente do Direito do Trabalho. É a influencia do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser contemplada em 1934. Garantindo a liberdade sindical (art. 120), a isonomia salarial, o salário-mínimo, a jornada de trabalho de oito horas por dia, a proteção do trabalho das mulheres e menores, o repouso semanal e as férias anuais remuneradas (§1º do artigo 121).

Percebe-se que o início das leis trabalhistas se deu na Constituição de 1934, que começou a proteger os direitos trabalhistas da mulher, conforme se infere do artigo 121. Uma jornada de labor mais adequada, um salário mais descente, um descanso semanal e o direito as férias remuneradas. Melhorando dessa forma o ambiente de trabalho. As normas de proteção à maternidade surgem para proteger não apenas a mulher que gesta e dá a luz como também ao nascituro, como se vê na Constituição Federal de 1934 que garantia a mulher gestante assistência médica e sanitária, salário maternidade e licença-maternidade. A Constituição Federal de 1934 previa também a proibição das mulheres em trabalho noturno, como disposto a seguir:

Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: [omissis] d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; [omissis] §3º - Os serviços de

amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas (BRASIL, 1934).

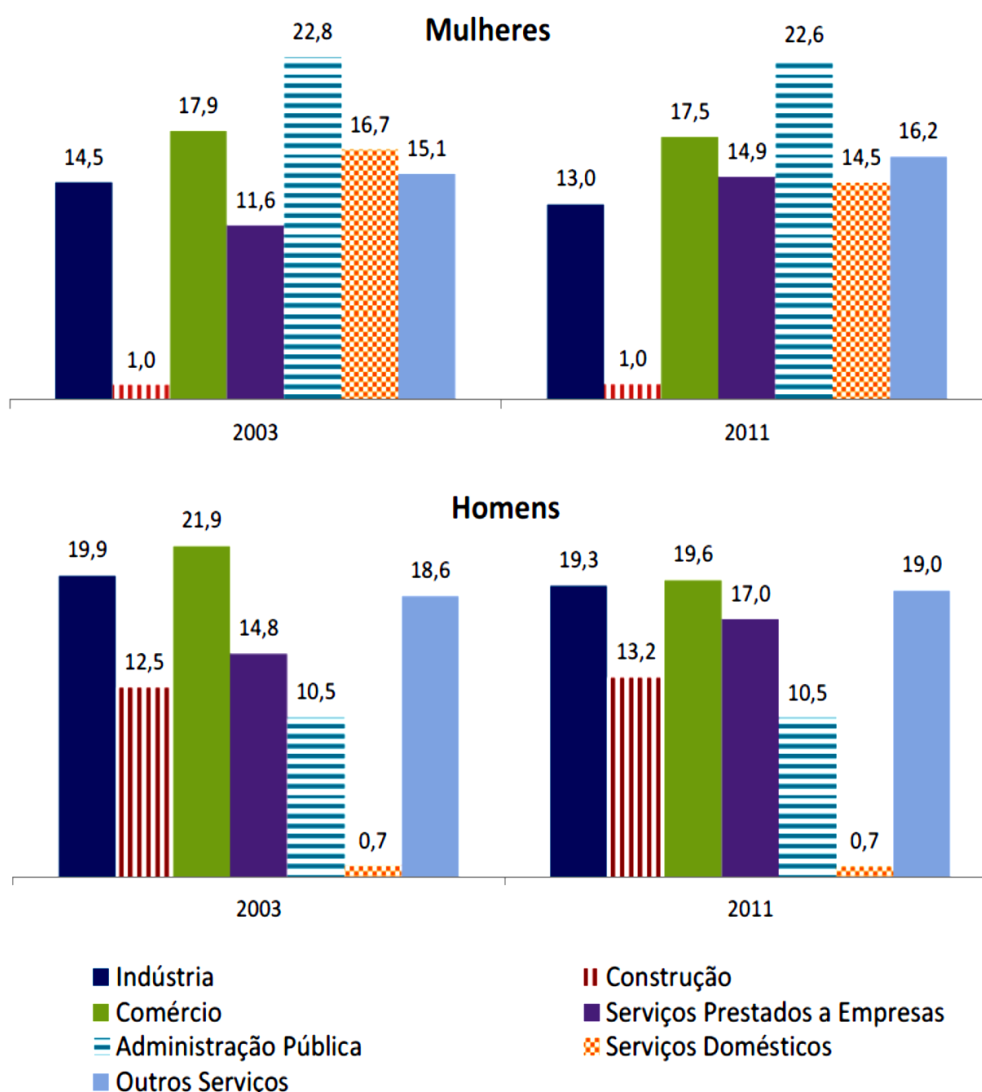
O Direito do Trabalho, com o passar do tempo, torna suas atenções à tutela da mulher trabalhadora e suas especificações de direitos. Sabe-se que as mulheres sofreram muitos preconceitos no início, ao querer trabalhar e ganhar uma vida mais digna perante a sociedade. As palavras de Carolina Valença Ferraz, George Salomão Leite, Glauber Salomão Leite e Glauco Salomão Leite ressaltam que: “Como sabemos, é longa a historia da luta das mulheres por reconhecimento, oportunidades e direitos iguais, tão longa quanto à opressão a que estão submetidas”. (FERRAZ; LEITE, 2013, p. 482)

Percebe-se que as mulheres são de grande influencia no mercado de trabalho, e ao alcançar historicamente essa busca contra a discriminação, conseguiram ocupar espaços no mundo de grande importância. Hoje, percebe-se que as mulheres estão ocupando espaços de relevante valor social no mundo.

Ao analisar o gráfico exposto abaixo, no ano de 2003, as mulheres tiveram um percentual bastante elevado em alguns locais de trabalho referente aos homens. Principalmente na área de administração pública com um percentual de 22,8 das mulheres, contra o percentual de 10,5 dos homens. Mas tem certas áreas que os homens domam no mercado de trabalho, principalmente na área de construção que o homem possui um percentual de 12,5 e as mulheres um percentual bem inferior de 1,0. Na área de serviços domésticos as mulheres domam com maior ênfase essa parte possuindo um percentual bastante elevado referente aos homens, uma média de 16,7% das mulheres, contra 0,7% dos homens. Nessa área de serviço doméstico comparado com a construção civil percebe-se desde o começo uma forma de discriminação na parte de trabalho, ou seja, as mulheres sempre voltadas a serviços domésticos e os homens na área de construção. No ano de 2011, houve uma pequena queda das mulheres nas indústrias e nos serviços domésticos comparadas ao ano de 2003. Mas houve uma pequena elevação no percentual das áreas de serviços prestados a empresas e em outros serviços realizados. Em comparação a história das mulheres pela busca contra a discriminação no ambiente de trabalho, entende-se que a mulher conseguiu

conquistar o mercado de trabalho em comparação aos homens. Buscando a cada vez mais conquistar espaços, ter seus direitos e garantias no mercado de trabalho, lutando a cada vez mais contra a discriminação, por ser considerada do sexo frágil. O gráfico a seguir demonstra o serviço da mulher no mercado de trabalho, o grande aumento do trabalho feminino na indústria e dentre outros ramos do direito do trabalho em que seu serviço vem sendo bastante valorizado em comparação ao trabalho do homem.

Distribuição da população ocupada, por grupamentos de atividade, segundo o sexo (%) – (2003 e 2011)*



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.
 *Média das estimativas mensais.

Figura 01. Gráfico retratando a mulher no mercado de trabalho. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf>. Acesso em 12 out. 2016.

A mulher vem ganhando grande espaço no mercado de trabalho, como Prefeitas, Presidente da República, gerente de lojas e dentre outras profissões de grande importância no mundo atual e no mercado de trabalho. Percebe-se que as mulheres hoje em dia, conseguem administrar tanto a casa, como a família e o emprego. Podem ter o seu próprio negócio, terem seus próprios ganhos e investimentos. As mulheres vêm se tornando grande influência no país, tendo seus direitos iguais aos dos homens, sendo tratadas da mesma forma, seja civilmente ou constitucionalmente:

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; [omissis]

Art. 1º Toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil. (BRASIL, 2016).

No Brasil as mulheres começaram a ter seus direitos à igualdade a partir do ano 1988. A Constituição Federal defende em suas palavras o direito a igualdade entre o homem e a mulher. Historicamente, existe em algumas empresas a discriminação de salários, em que o homem, ganha mais que a mulher, trabalhando no mesmo setor, com a mesma carga horária e função. Segundo Amauri Mascaro do Nascimento (2016) salienta que a política que preside a evolução do direito do trabalho da mulher vem passando por diversas modificações, e a primeira fase do direito protetor, caracterizada pelas proibições do trabalho da mulher em diversas áreas e atividades, cede lugar à promoção da igualdade entre a mulher e o homem no sentido de eliminar essas proibições. Atualmente, com o avançar das leis trabalhistas as mulheres vêm ganhando grande espaço na sociedade até mesmo tomando lugares dos homens no mercado de trabalho. As leis sofreram grandes alterações, com a entrada da mulher no mercado de trabalho. Estabelecendo dessa forma grandes benefícios trabalhistas para as mulheres.

Ao longo dos anos mudanças importantes têm ocorrido na participação das mulheres no mercado de trabalho. Este processo se consolida a cada dia deixando de ser apenas uma oscilação temporária, tornando o processo de incorporação do contingente feminino um fenômeno social contínuo e persistente (GARCIA; CONFORTO, 2012, p. 2).

Percebe-se, porém, que para manter a vida na sociedade e uma estabilidade melhor dentro da própria casa as mulheres começaram a trabalhar para ajudar na complementação da renda familiar. Foi uma forma em que ajudou a família a se evoluir. Dessa decisão que decorreu do trabalho da mulher, começaram a surgir as leis trabalhistas beneficiando e igualando o trabalho feminino ao do homem. No começo teve sim certa dificuldade de igualação, mas nos dias de hoje os mesmos direitos que um tem o outro também tem.

2.3 O TRATADO DE VERSALHES E A UNIVERSALIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

O Tratado de Versalhes, 1919, pode ser exposto como marco relevante para o início da tutela dos direitos da mulher trabalhadora, que ao fim da primeira guerra mundial foi o marco histórico para alcançar a igualdade entre homens e mulheres. Segundo Amauri Mascaro do Nascimento: “Para o direito do trabalho, o Tratado de Versalhes (1919) assumiu especial importância, pois dele surgiu o projeto de Organização Internacional do Trabalho”. (NASCIMENTO, 2014, p. 132)

As leis trabalhistas em benefício das mulheres começaram a surgir quando da conferência da paz que originou o tratado de Versalhes que foi assinado em 28 de junho de 1919, no qual surgiu o entendimento que para manter a paz mundial, seria necessária a universalização das leis trabalhistas. Sendo criado em 25 de janeiro de 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que veio com o intuito de aplicar e formular as normas internacionais do trabalho. A OIT foi criada com o intuito de manter a harmonia no ambiente de trabalho, onde empregador e empregado se mantêm em vínculo de trabalho, onde o empregado é subordinado ao empregador nos limites da contratação de trabalho, respeitando o empregador as leis em conformidades e o empregado a sua jornada de labor (OIT, s.d.).

Salienta Luciano Martinez (2016) que a Organização Internacional do Trabalho é um Órgão das Nações Unidas que procura fomentar a Justiça

Social e os direitos humanos e laborais mundialmente reconhecidos. Vólia Bomfim Cassar (2014) disciplina que a OIT, trata-se de um organismo neutro, supraestatal, que institui regras de obediência mundial de proteção ao trabalho. Segundo Amauri Mascaro do Nascimento:

Há um principio básico que preside toda a organização e ação da OIT, o principio do tripartismo, segundo o qual as questões trabalhistas devem ser resolvidas de modo conjunto entre o governo, os trabalhadores e empregadores (NASCIMENTO, 2016, p. 135).

Segundo Sergio Pinto Martins (2014) no âmbito da OIT, a própria Constituição dessa entidade já realça a necessidade de proteção ao trabalho da mulher. Começam posteriormente a ser editadas convenções e recomendações sobre o tema. A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações).

As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participante da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira reunião (OIT, s.d). Na primeira reunião realizada da Conferência Internacional do Trabalho, a OIT adotou algumas convenções principais, sendo elas a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais; a proteção a maternidade; a luta contra o desemprego; a idade mínima de 14 anos para o trabalho; a proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos (MARTINS, 2014).

As primeiras convenções criadas foram em apoio às mulheres e adolescentes. Com o intuito de acabar com a discriminação no trabalho e garantir a mulher trabalhadora a proteção à maternidade. Como se ver a seguir, percebe-se o quanto as mulheres sofriam, com cargas horárias extremamente altas e baixos salários. Mas foi o início de grandes novas leis a serem criadas em seus benefícios. Garantindo uma melhor estabilidade no emprego. Protegendo-a e ajudando-a a crescer no âmbito trabalhista. Foi proposta no dia 26 de abril de 1919, a Convenção nº 3 da OIT Relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto, que entrou em vigor a partir do dia 13 de junho de 1921 (MARTINS, 2014). O artigo 3º da Convenção diz que:

Art. 3º em todos os estabelecimentos industriais ou comerciais, públicos ou privados, ou nas suas dependências, com exceção dos estabelecimentos onde só são empregadas os membros de uma mesma família, uma mulher

a) não será autorizada a trabalhar durante um período de seis semanas, depois do parto;

b) terá direito de deixar o seu trabalho, mediante a exibição de um atestado médico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro em seis semanas;

c) receberá, durante todo o período que permanecer ausente, em virtude dos parágrafos (a) e (b), uma indenização suficiente para a sua manutenção e a do filho, em boas condições de higiene; a referida indenização, cujo total exato será fixado pela autoridade competente em cada país, terá dotada pelos fundos públicos ou satisfeitas por meio de um sistema de seguros. Terá direito, ainda, aos cuidados gratuitos de um médico ou de uma parteira. Nenhum erro, da parte do médico ou da parteira, no cálculo da data do parto, poderá impedir uma mulher de receber a indenização, á qual tem direito a contar da data do atestado médico até aquela em que se produzir o parto;

d) terá direito em todos os casos, se amamentar o filho, duas folgas de meia hora que lhe permita o aleitamento. (OIT, 1921),

Segundo Amauri Mascaro do Nascimento (2016) salienta que a Convenção n.3, de 1919, da OIT realça, como principais aspectos sobre os quais deve recair a proteção da Lei, os seguintes: I) a licença antes e depois do parto, mediante atestado médico que comprove a gravidez, e se possível, com a data provável do parto, com a duração de 6 semanas antes e 6 semanas depois deste, propondo que o descanso prévio seja facultativo e o descanso posterior; obrigatório; II) a garantia do emprego consubstanciada na impossibilidade de despedimento concomitantemente com o afastamento para dar à luz e na ineficácia de aviso prévio durante esse mesmo período; III) a assistência à maternidade, consistente um auxílio econômico destinado a cobrir o acréscimo de despesas supervenientes, nessas ocasiões, a ser pago pelo poder público, ou pelas instituições previdenciárias de cada país, além da assistência gratuita de médica ou parteira; IV) facilidades durante a amamentação do filho, com direito a dois repousos especiais diários, de meia hora cada (NASCIMENTO, 2016).

Alice Monteiro de Barros (2016) disciplina que a legislação sobre a proteção a maternidade, no Brasil, sofreu grande influencia das Convenções da OIT de nº 3, de 1919, e de nº 103, de 1952, que reviu a anterior. A Convenção nº 103 foi revista pela de nº 183, de 1999. Esta ultima amplia sua esfera normativa estendendo a proteção à maternidade as mulheres que trabalham na

economia informal, cuidando da proteção à saúde da gestante, fixando em 14 semanas a duração da licença da empregada, com a possibilidade de sua prorrogação na hipótese de enfermidade ou complicações resultantes do parto. Quanto a garantia de emprego e custeio das prestações, manteve as disposições contidas na convenção anterior.

Salienta o doutrinador Sergio Pinto Martins (2014) que a Convenção nº3, de 1919, ratificada pelo Brasil, diz respeito ao trabalho da mulher antes e depois do parto; a Convenção nº4, de 1919, veda o trabalho da mulher em indústrias, sejam elas públicas ou privadas, salvo se o trabalho for feito em oficinas de família; a Convenção nº41, de 1934, dispõe sobre o trabalho noturno da mulher, exceto de mulheres que ocupavam cargos diretivos de responsabilidade; a Convenção nº45, de 1935, veda o trabalho da mulher em subterrâneos e minas; a Convenção nº89, de 1948, trata do trabalho noturno da mulher, excetuando-se as trabalhadoras na indústria que ocupam postos diretivos, com acentuada responsabilidade; a Convenção nº100, de 1951, trata da igualdade de remuneração entre homem e mulher (MARTINS, 2014); a Convenção nº103, de 1952, ratificada pelo Brasil, e a Recomendação nº95, do mesmo ano, dizem respeito à proteção a maternidade; a Convenção nº111, de 1958, trata da discriminação de emprego e profissão; a Convenção nº127, de 1967, ratificada pelo Brasil, que versa sobre o limite máximo de levantamento de pesos; a Convenção nº156, de 1981, igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores dos dois sexos em relação às responsabilidades familiares (MARTINS, 2014).

A Convenção nº171, de 1990, fala sobre os trabalhos noturnos, que são realizados por um período de sete horas, entre meia-noite e 5h da manhã, tendo as mulheres proteção especial apenas em razão da maternidade. Algumas recomendações da OIT também trataram do tema: nº12, de 1921, trata sobre a proteção antes e depois do parto; nº13, de 1921, sobre o trabalho noturno das mulheres na agricultura (MARTINS, 2014); nº26, de 1927, sobre a proteção as mulheres emigrantes a bordo de embarcações; nº67, de 1944, fala sobre o auxílio maternidade; nº90, de 1951, sobre a igualdade de remuneração entre o homem e a mulher; nº92, de 1952, sobre a proteção da maternidade; nº111, de 1958, trata da discriminação do emprego ou ocupação (MARTINS, 2014); nº123, de 1965, trata sobre o emprego das mulheres com

responsabilidades familiares; nº165, de 1981, trata sobre a igualdade de oportunidade e tratamento para os trabalhadores; a Convenção nº183, de 2000 revê a Convenção nº103 da OIT.

A Convenção n.º 103 passa a prever que a duração da licença à gestante é de 14 semanas, com a possibilidade de prorrogação em caso de enfermidade ou complicações resultantes do parto (MARTINS, 2014). Tal previsão garante à mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de seis semanas antes e depois do parto e também um intervalo de 30 minutos, durante a jornada de trabalho para amamentação.

3 DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER GRÁVIDA

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2014) a gestação é um fato jurídico que faz a empregada adquirir o direito à estabilidade. A comunicação a ser feita ao empregador é um mero requisito da prova do ato e não de substância. O empregador, no entanto, mesmo desconhecendo o estado gravídico da empregada, não pode demiti-la, porque sua responsabilidade é objetiva (CASSAR, 2014).

Nesse mesmo contexto, não pode o empregador submeter ou obrigar a empregada a realizar exame médico de esterilização ou de gestação, por ser considerando crime, nos termos do artigo 2º da Lei nº 9.029. Da mesma forma é vedada tal prática pelo artigo 373-A, IV, da CLT (CASSAR, 2014). Segundo Amauri Mascaro do Nascimento (2016) segundo a referida Lei nº 9.029, de 1995, constitui crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez.

O exame médico periódico e demissional exigido pelo artigo 168 da CLT não inclui o de sangue ou de urina, mas tão somente os superficiais ou os necessários para exercício da função (CASSAR, 2014). Ciente do conjunto de normas legais que confere direitos à empregada gestante passa-se à abordagem das especificações que o Direito do Trabalho confere a essa trabalhadora, em termos de tutela trabalhista em que garante a mulher gestante trabalhadora o direito ao tratamento diferenciado em épocas remotas.

3.1 O TRATAMENTO DIFERENCIADO DA MULHER GRÁVIDA TRABALHADORA

À empregada gestante não é negado nenhum direito concernente às demais trabalhadoras. A ela há uma diferenciação na tutela haja vista sua condição de gestante, que reclama maiores cuidados. Nesse sentido a Lei Trabalhista concede tal proteção, a qual se expressa de forma mais

proeminente no direito de transferência do local de trabalho caso seu posto original venha a trazer riscos para sua saúde.

Assim sendo, se o seu setor no local de trabalho não for propício para uma empregada gestante, gerando risco para sua vida e a do nascituro, a empregada grávida tem o direito de ter a mudança de seu setor de trabalho, afastando os riscos. Tal garantia tem previsão na CLT, que protege a mulher gestante possibilitando-lhe a transferência de setor, na forma do artigo 392 em seu §4º e o artigo 392-A garante a mãe adotiva o direito a licença-maternidade:

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

§4º É garantida 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, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392. (BRASIL, 2016).

Amauri Mascaro do Nascimento (2016) salienta que a maternidade merece a proteção da legislação, por meio, entre outros, de dois princípios básicos, a estabilidade da gestante e a licença-maternidade.

Ricardo Resende (2014) disciplina que a licença-maternidade é o período em que a empregada gestante fica afastada do trabalho, portanto sem prestar nenhum serviço, em virtude do nascimento do seu filho. A doutrina majoritária entende que se trata de interrupção contratual, embora os salários sejam pagos pela Previdência Social. E o salário maternidade é o pagamento a que se faz jus a empregada durante a licença-maternidade com natureza de benefício previdenciário.

Salienta Amauri Mascaro do Nascimento (2016) que a Lei nº 10.421, de 2002, que alterou a redação do art. 392-A da CLT, estende a mãe adotiva o direito a licença-maternidade e ao salário-maternidade. Dependendo da apresentação do termo de guarda à adotante ou a guardiã. Cumpre acrescentar que o período da licença, nesse caso, corresponde aos mesmos

120 dias assegurados à mãe biológica, conforme dispõe a Lei nº 12.010, de 2009, uma vez que essa lei incluiu o artigo 392-A da CLT. Diante dessa uniformização de prazo, pôs-se fim à antiga proporcionalidade, que criava uma duração entre o direito da mãe natural e o da mãe adotante ou guardiã. A apontada desigualdade era justificadamente entendida por alguns doutrinadores como inconstitucional, por atritar-se com o artigo 5º, caput, da Constituição, ao declarar que todos são iguais perante a lei.

Dispõe Vólia Bomfim Cassar (2014) descreve que o artigo 392-A foi acrescido em 2002 e estende a adotante à licença-maternidade antes só concedida à mãe biológica pelo artigo 392 da CLT. Ainda sobre o entendimento da Doutrinadora ao conceder o direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do salário, a doméstica também passou a ter direito ao descanso em caso de aborto, previsto no artigo 395 da CLT, bem como a licença em caso de adoção estipulada no artigo 392-A da CLT. Cassar (2014) dispõe que a licença-maternidade do empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção é de 120 dias, deixando de existir a proporcionalidade de dias conforme a idade da criança, já que revogados os parágrafos do artigo 392-A da CLT, e deve ser pago diretamente pela Previdência Social, como determinam o artigo 71-A da Lei nº 8.213 de 1991, em seu parágrafo único.

Sergio Pinto Martins (2014) salienta que um incentivo existente é o de pagamento do salário-maternidade é feito pela Previdência Social, e não pelo empregador, o que já se verifica desde a Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974, ratificadas pelo Brasil, as Convenções nº 3 e nº 103 da OIT, que dispõe sobre o fato de que o encargo do pagamento do salário da gestante não deve ficar a cargo do empregador. A Convenção nº 103, no §4º do art. 4º, estabelecendo que as prestações devidas à empregada gestante devam ser pagas pelo sistema de seguro social ou de fundos públicos, e não pelo empregador. A própria licença-paternidade é uma forma indireta de não discriminação do trabalho da mulher, pois permite que o pai se ausente do trabalho por cinco dias para ajudar a cuidar do filho, reduzindo o ônus imputado apenas ao trabalho feminino.

Segundo o doutrinador Luciano Martinez (2016) a conformidade com o disposto no §4º, inciso I, do artigo 392 da CLT, garante-se à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e dos demais direitos, a

transferência de função, quando as condições de saúde assim o exigir, e, também, a retomada da função anteriormente exercida, quando desaparecerem os motivos que ensejaram a transferência. Salienta Ricardo Resende (2014) que imagina uma gestante que trabalha em local insalubre que trabalha exposta, por exemplo, a radiações ionizantes. Neste caso, a transferência de função se impõe sob pena de prováveis prejuízos ao feto, devendo a empregada ser deslocada para função não prejudicial a sua saúde, sendo-lhe assegurado o direito de retomar a função anteriormente exercida tão logo retorne da licença-maternidade.

Salienta Alice Monteiro de Barros (2016) que é garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do seu salário e dos demais direitos a transferência de função quando as condições de saúde o exigirem, dando a ela a seguridade do retorno à função anteriormente ocupada, logo após a sua volta ao trabalho.

O artigo 392 da CLT, §4º, inciso II, como dispõe o doutrinador Ricardo Resende (2014) que o dispositivo assegura à empregada gestante a possibilidade de comparecer ao médico para fazer o pré-natal, sem prejuízo do salário. Em outras palavras, estipula hipótese típica de interrupção contratual, em que não há prestação de serviços, mas a empregada mantém o direito aos salários. Alice Monteiro de Barros (2016) salienta que fica a empregada gestante dispensada do horário de trabalho pelo tempo necessário à realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares, sem prejuízo do seu salário e demais direitos garantido a ela.

Garantindo dessa forma uma segurança melhor para ela e para o nascituro que depende de todos os cuidados no período de gestação da mãe genitora. A lei assegura a mãe gestante o direito a consultas e exames médicos, sendo liberada a qualquer momento do horário de trabalho para a realização desses exames e consultas, assegurando à gestante e o nascituro uma saúde melhor. Segundo o doutrinador Luciano Martinez diz que:

Durante o período gestacional, na forma prevista no §4º, II, do art. 392, da CLT, a empregada tem direito à dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (MARTINEZ, 2016, p. 1307).

Salienta Alice Monteiro de Barros (2016) que dispõe o artigo 394¹³ da CLT que a mulher grávida é facultada resiliir o contrato de trabalho, mediante a apresentação de atestado médico, quando o serviço em que trabalha possa lhe acarretar prejuízos ou afetar a saúde do feto. Nesse caso, a ruptura de contrato é por motivo justo, ficando a empregada isenta de pagar o aviso-prévio a que alude o artigo 487¹⁴ ou a indenização prevista no artigo 480¹⁵ e parágrafos da CLT. Ressalta-se, que não lhe será devida nenhuma vantagem atinente ao seu estado de gestação.

No período de amamentação a mãe trabalhadora terá um local propício para amamentação de seu bebê no período em que estiver em trabalho como descreve o artigo 389e 400 da CLT:

Art. 389 Toda empresa é obrigada: [omissis]

§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 de amamentação.

Art. 400 Os locais destinados à guarda dos filhos das operarias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária. (BRASIL, 2016).

Alice Monteiro de Barros (2016) disciplina que os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 mulheres, com mais de 16 anos de idade,

¹³Art. 394 Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação. (BRASIL, 2016).

¹⁴Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de: Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de: I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. § 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço. § 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo. § 3º - Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço. § 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta. § 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. § 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

¹⁵Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. § 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos, no período de amamentação. Essa exigência poderá ser suprida por meio de creches públicas ou privadas que mantenham convenio com a própria empresa. Os locais destinados a guarda dos filhos das operárias deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma sala disposta para amamentação, uma cozinha e uma instalação sanitária.

Ricardo Resende (2014) salienta que se abrem três opções ao empregador: a) manter creche própria; b) valer-se de creches externas, mediante convenio e; c) optar pelo reembolso-creche, pelo qual o empregador indeniza a mãe pelas despesas incorridas com a creche particular por ela contratada. Amauri Mascaro do Nascimento (2016) dispõe que é necessária a existência de creches para assistência gratuita aos filhos e dependentes do empregado do sexo feminino ou masculino, desde o nascimento até 6 anos de idade (CF, art. 7º, XXV), ampliada, portanto, a exigência antes fixada pela CLT (art. 389, §1º).

Salienta Ricardo Resende (2014) que se o empregador optar por manter creche própria devesse respeitar os requisitos mínimos do artigo 400 da CLT. Se optar, ao contrário, pelo convenio ou pelo reembolso-creche, o dispositivo perde seu objeto. Caso o empregador não providencie nenhuma das soluções dispostas em lei, considera-se interrompido o contrato de trabalho pelo tempo necessário à amamentação do recém-nascido, nos termos do Precedente Normativo 6, do TST: PN-6. Garantia de salário no período de amamentação (positivo). É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT.

Segundo Amauri Mascaro do Nascimento (2016) diz que a necessidade de proteção do ambiente de trabalho e das condições que a atividade é exercida leva o direito a fixar normas mínimas de higienização dos métodos e locais de prestação serviços da mulher (artigo 389 da CLT). A mulher terá o direito de amamentar até os 6 (seis) meses de vida do bebê. A lei garante a ela um período de amamentação disposto no artigo 396 da CLT:

Art. 396 Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de

trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um. (BRASIL, 2016).

Salienta Alice Monteiro de Barros (2016) que o artigo 396 concede a mulher o direito a dois descansos especiais de meia hora cada um para amamentar o próprio filho, até que ele complete seis meses de idade. A tutela desse artigo tem em mira amparar a maternidade e assegurar o desenvolvimento físico das futuras gerações. A não disponibilidade do empregador desse horário de intervalo para o aleitamento constitui infração administrativa, implicando o pagamento da pausa correspondente como hora extraordinária. Ainda sobre o entendimento da doutrinadora entende-se que é sabido o aleitamento materno é importante para a saúde da criança e contribui conseqüentemente, para o fortalecimento e salvaguardar as futuras gerações. Quando a saúde da criança o exigir, o período de seis meses poderá ser prorrogado, a critério da autoridade competente.

Amauri Mascaro do Nascimento (2016) dispõe que para amamentar o próprio filho até que complete seis meses, a mãe terá o direito a dois intervalos especiais, de meia hora cada (art. 396). Não se confundem com os intervalos gerais. Salienta o doutrinador Sergio Pinto Martins (2014) que a empregada terá direito a dois intervalos de descansos especiais de meia hora cada um até que seu filho complete seis meses de idade, para efeito de amamentação. Esse período de seis meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. No entanto, a lei não dispõe que o intervalo seja remunerado. Isso quer dizer que a empresa não é obrigada a pagar por esse intervalo.

Vólia Bomfim Cassar (2014) dispõe que de acordo com o artigo 396 da CLT, o intervalo de 30 minutos previsto na norma é computado na jornada, o que significa dizer que a mulher recebe por esse período como se trabalhando estivesse. O benefício perdura até a criança completar seis meses de idade, podendo, quando exigir a saúde do filho, mediante atestado médico, ser prorrogado. Diante de uma interpretação conforme, é possível estender o benefício a mãe adotiva seja para amamentação natural ou artificial.

Dispondo-se do entendimento do Doutrinador Luciano Martinez (2016) segundo a Organização Mundial de Saúde, as crianças devem receber o alimento materno exclusivo até, os seis meses de idade, o que se confirmar mediante a leitura do disposto no artigo 396 da CLT. Este, portando, deve ser

o referencial aplicado, para o preenchimento do conceito de “período da amamentação”, descrito na legislação trabalhista, ressalvando a condição mais favorável em contrato individual ou de contrato coletivo de trabalho.

Sergio Pinto Martins (2014) salienta que se houve o parto, mesmo que a criança tenha nascido morta, há garantia de emprego, porque houve a gestação e o parto. A Constituição não faz distinção. Tanto a empregada necessita de proteção, visando à recuperação do seu corpo, como seu filho. Sabe-se que as mulheres gestantes tem o direito ao tratamento diferenciado na forma da lei, direito a transferência do seu setor no período gestacional, direito a dispensa do horário de trabalho sem prejudicar o seu salário para consultas médicas e exames, direito a local apropriado para amamentação do seu filho até os 6 (seis) meses de idade tendo descansos de meia hora estipulados por leis trabalhistas, esses direitos não estão só previstos na CLT, tem amparo a proteção a gestante a ao nascituro na Constituição Federal. O Tribunal Superior do Trabalho em análise jurisprudencial determina:

A) Agravo de Instrumento em Recurso de Revista interposto pela primeira Reclamada, Nossa Serviço Temporário e gestão de pessoas LTDA. Estabilidade da Trabalhadora Gestante. SÚMULA Nº 244, III, DO TST.

Nos moldes delineados pela Súmula nº 244, III, do TST, "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". Nesse contexto, estando a decisão recorrida em consonância com a jurisprudência pacificada desta Corte Superior, consubstanciada na diretriz do verbete sumulado supramencionado, descabe cogitar de violação de dispositivos legais e constitucionais, de contrariedade sumular ou de divergência jurisprudencial, uma vez que já foi atingido o fim precípuo do recurso de revista, que é a uniformização da jurisprudência, incidindo como obstáculo à revisão pretendida a diretriz da Súmula nº 333 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

B) Recurso de Revista Interposto Pela Reclamante. Intervalo Preconizado Pelo Art. 384 da CLT. Proteção ao Trabalho da Mulher. Nos termos da jurisprudência desta Corte Superior, a disposição contida no art. 384 da CLT foi recepcionada pela Constituição Federal. Assim, homens e mulheres, embora iguais em direitos e obrigações, se diferenciam em alguns pontos, especialmente no que concerne ao aspecto fisiológico, merecendo, portanto, a mulher um tratamento diferenciado quando o trabalho lhe exige um desgaste físico maior, como nas ocasiões em que presta horas extras. Por essa razão, faz jus ao intervalo de quinze minutos antes do início do período extraordinário. Recurso de revista conhecido e provido, no particular. (Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento nº 4202920135090016. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa)

Segundo o doutrinador Amauri Mascaro do Nascimento (2016) se forem exigidas horas extraordinárias, para compensação ou em se tratando de força maior, será obrigatório o intervalo de 15 minutos entre o fim da jornada normal e o início das horas suplementares, conforme previsão do artigo 384 da CLT. A tutela da trabalhadora gestante deriva e está em consonância com as previsões constitucionais acerca do tema, o que se trata a seguir.

3.2 MULHER GRÁVIDA NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

Salienta Sergio Pinto Martins (2014) que a Constituição, de 5 de outubro de 1988 não proibiu o trabalho da mulher em atividades insalubres, o que tornou permitido. Assegurou a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias (art. 7º, XVIII¹⁶), quando anteriormente era de apenas 84 dias. Passou a haver uma previsão de proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, conforme fossem determinados em lei (art. 7º, XX¹⁷). Proibiu as diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo (art. 7º, XXX¹⁸). O artigo 5º, inciso I, da Constituição assegura que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, não mais se justificando qualquer distinção entre ambos.

Segundo o Doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2016) a Constituição de 1988, eliminou do direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício- ou que viesse a restringir o mercado de trabalho, ainda que justificada a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob o aparentemente generoso manto tutelar, produziam um efeito claramente discriminatório à mulher obreira.

¹⁶Art. 7º são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII: Licença a gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias;

¹⁷XX- proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

¹⁸XXX- proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

O doutrinador Sergio Pinto Martins (2014) descreve que a Constituição Federal assegura o emprego à gestante (artigo 7º, XVIII). A Constituição Federal em suas palavras protege a figura da mulher gestante e do nascituro, amparando a gestante a uma garantia a seu emprego e ao nascituro uma garantia a uma vida melhor e mais digna, estando à gestante protegida na forma da lei, da dispensa arbitrária por parte do empregador. Essa estabilidade garantida à mulher gestante gera uma vida mais segura e saudável para o nascituro. Com o direito a estabilidade a mulher gestante tem protegido o seu salário, a sua saúde, a sua alimentação, dentre outros benefícios que seu salário possa atribuir. Como garantia à proteção a maternidade a Constituição Federal no artigo 6º e art. 201, inciso II estabelecem que:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência dos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 201 a previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: [omissis]
II- proteção à maternidade, especialmente a gestante; (BRASIL, 1988).

Salienta Alice Monteiro de Barros (2016) que um dos objetivos da Republica Federativa do Brasil consiste em promover o bem de todos. Garantindo-se, no artigo 6º, no capítulo dos direitos sociais, o direito à saúde a todos, o qual corresponde um dever do Estado de promover essa garantia estabelecida na Constituição.

Compreende-se que a mulher gestante necessita de todo o cuidado necessário na gravidez, pois surgem muitos gastos. Por isso a Constituição Federal ampara o direito à estabilidade provisória de cinco meses após o parto à gestante, dando a ela o total conforto e segurança na garantia de seu emprego, mesmo sendo por pouco tempo, vai ter assegurado o seu salário, podendo dessa forma ajudar no desenvolvimento e no crescimento do seu filho. O ADCT em seu artigo 10 dispõe que:

Art. 10 até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: [omissis]
II- fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: [omissis]

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

Segundo o doutrinador Amauri Mascaro do Nascimento (2016) observa-se que pela Constituição de 1988 o início da garantia se dá com a confirmação da gravidez. A Constituição em suas palavras não estabelece a forma da confirmação, normalmente a apresentação de atestado médico ao empregador. Caso pela convenção coletiva da categoria garante que o início da estabilidade ocorre a partir da concepção, é o que prevalecerá, por ser mais favorável do que a Constituição.

A gestante trabalhadora tem seus direitos garantidos e estabelecidos pela Constituição Federal, principalmente o direito à licença maternidade, que garante a ela o acompanhamento necessário que necessita como a amamentação, o acompanhamento médico, o desenvolvimento na primeira fase da vida do bebê. O artigo 7º no seu inciso XVIII e a Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho descreve que:

Art. 7º são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [omissis]
XVIII- licença a gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; (BRASIL, 1988).

Salienta Alice Monteiro de Barros (2016) que a Constituição da República de 1988 ampliou a licença-maternidade para 120 dias. Vale ressaltar que a Constituição não repetiu a expressão “antes e depois do parto”, como disposto em Constituições anteriores. Essa omissão acabou por permitir que a legislação ordinária fosse mais flexível no que tange à distribuição da licença, mormente antes do parto. Sucedendo que, não obstante a omissão, a Constituição da república menciona “licença à gestante” descrita em seu artigo 7º, inciso XVIII, pressupondo a necessidade da licença antes do parto, pois a empregada só será gestante antes de dar a luz.

Salienta Amauri Mascaro do Nascimento (2016) que a licença a gestante foi ampliada, porque a CLT (art. 392), previa 12 semanas de licença e a Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XVIII) é mais favorável, ao dispor à licença à gestante, sem prejuízo do seu emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias. Confirmada a gravidez, inicia-se a proibição da dispensa

imotivada, no período adjacente ao parto. Continuando a proibição pelo prazo total de 120 dias, após o qual a mulher retornará ao serviço. Durante a estabilidade protegida em lei, não poderá ser dispensada do serviço. Tendo a remuneração dessa licença de um salário, como estabelecido na CLT (art. 392, §4º). Compete ao empregador o pagamento, que é autorizado a compensá-lo com recolhimentos devidos a previdência social.

Alice Monteiro de Barros (2016) descreve que o início do afastamento da gestante se verifica mediante a apresentação do atestado médico ao empregador, expedido pelo SUS e, quando o parto ocorrer sem acompanhamento médico, o atestado será fornecido pela perícia médica do INSS disposto no artigo 95¹⁹ parágrafo único do Decreto n. 3.048, de 1999.

A OJ 44 da SDI-1 do TST: GESTANTE. SALÁRIO MATERNIDADE. É devido o salário maternidade de 120 dias, desde a promulgação da CF/1988, ficando a cargo do empregador o pagamento do período acrescido pela Carta. (SARAIVA, MANFREDINI, TONASSI, 2016, p. 387).

Segundo o doutrinador Sergio Pinto Martins (2014) consiste o salário maternidade numa renda mensal igual à remuneração integral da segurada. O pagamento é realizado pelo empregador que desconta esse valor adiantado a trabalhadora em relação à contribuição previdenciária devida. Não se tratando de salário, mas de benefício previdenciário. Pois não é pago pelo empregador e sim pelo INSS. A Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015 em seu artigo 25, garante a empregada doméstica gestante o mesmo direito estipulado no artigo 7º inciso XVIII da Constituição Federal, a Lei Complementar diz que:

Art. 25 a empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovado pelo Decreto- Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. (SARAIVA, MANFREDINI, TONASSI, 2016, p. 2640).

Percebe-se que a Constituição Federal defende e protege a vida da mulher gestante, dando a ela a total garantia do acompanhamento dos

¹⁹Art. 95. Compete à interessada instruir o requerimento do salário-maternidade com os atestados médicos necessários. Parágrafo único. Quando o benefício for requerido após o parto, o documento comprobatório é a Certidão de Nascimento, podendo, no caso de dúvida, a segurada ser submetida à avaliação pericial junto ao Instituto Nacional do Seguro Social.

primeiros meses de vida de seu bebê. Dando a ela essa garantia de poder retornar a seu emprego, não podendo ser dispensada de forma injusta por seu empregador garantido a empregada gestante a estabilidade provisória.

4 ESTABILIDADE PROVISÓRIA

A estabilidade provisória é um benefício criado em favor da mulher gestante visando à proteção ao nascituro. Segundo o Doutrinador Sergio Pinto Martins (2014) dispõe a alínea b do inciso II do artigo 10 do ADCT que, até que seja promulgada lei complementar, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. São várias as teorias que informam a garantia de emprego da gestante, ganhando destaques à teoria da responsabilidade objetiva e à teoria da responsabilidade subjetiva (MARTINS, 2014).

A primeira teoria considera que o importante é a confirmação da gravidez perante a própria empregada e não para o empregador. A garantia de emprego independe da comprovação da gravidez perante o empregador, mas da sua confirmação, sendo responsabilidade objetiva do empregador, que visa garantir o nascituro. O entendimento do STF é que a responsabilidade é objetiva (MARTINS, 2014). A segunda teoria entende que a empregada deve comprovar a gravidez perante o empregador. O TST tem jurisprudência pacífica no sentido de que a empregada não precisa comprovar a sua gravidez perante o empregador, basta haver a sua confirmação (S. 244,I) (MARTINS, 2014).

4.1 DELIMITAÇÃO DA "ESTABILIDADE PROVISÓRIA"

A partir do momento em que descobre a concepção a mulher já tem o direito à estabilidade garantida por lei. Essa estabilidade foi gerada, como amparo, porque geram muitos gastos, como consultas médicas, exames, vestimentas e remédios e etc.. Se não existisse essa estabilidade, como garantiria uma vida melhor e saudável ao nascituro que precisa de todos os cuidados no início de sua vida. Contudo, a mencionada garantia constitucional visa à preservação do emprego, protegendo o interesse direto do nascituro, que não sofrerá com a falta de emprego da mãe.

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: [omissis]

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: [omissis]
b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (BRASIL, 2016).

Salienta Alice Monteiro de Barros (2016) que as normas de proteção à maternidade são imperativas, insuscetíveis de disponibilidade, logo não se pode, nem mesmo com o assentimento da empregada gestante, exigir-lhe trabalho durante a licença, sob pena de arcar o empregador com o pagamento do salário relativo à prestação de serviços e sujeitar-se à penalidade administrativa a que alude o artigo 401²⁰ da CLT, independentemente do salário-maternidade que será devido à empregada, nos termos do artigo 393²¹ da CLT.

Salienta Gustavo Cisneiros (2016), que a Lei maior consagra a estabilidade da gestante no ADCT, artigo 10, inciso II, alínea b, estipulando que a empregada tem garantido o emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Os precedentes jurisprudenciais tornaram-se firme o entendimento de que a “confirmação da gravidez” retroage a data da concepção, ou seja, não tem relevância, para fins de aquisição da estabilidade, o fato do empregador saber ou não do estado gravídico da empregada.

Amauri Mascaro do Nascimento (2016) dispõe que é proibida (art. 373-A, IV., da CLT) a exigência de atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego, com o que de modo genérico inclui as praticas que eram especificadas pela lei anterior, não reproduzindo as referencias nesta feitas a esterilização, indução ou instigamento à esterilização genética e a promoção do controle de natalidade, com o que aboliu dispositivos desnecessários para as finalidades visadas.

Segundo o entendimento do doutrinador Sergio Pinto Martins (2014) a palavra confirmação deve ser entendida no sentido de a empregada

²⁰Art. 401 - Pela infração de qualquer dispositivo deste Capítulo, será imposta ao empregador a multa de cem a mil cruzeiros, aplicada, nesta Capital, pela autoridade competente de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho, e, nos Estados e Território do Acre, pelas autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comercio ou por aquelas que exerçam funções delegadas.

²¹Art. 393 - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

demonstrar a gravidez para o empregador, deve confirmá-la perante o empregador. A trabalhadora precisa dar ciência do seu estado gravídico ao empregador, feito por meio da apresentação de atestado médico ou exame laboratorial, sendo por ato formal, até cientificado por escrito que esta grávida, pois o empregador não tem como saber do estado gravídico da empregada gestante. (MARTINS, 2014) Somente a partir do momento em que a empregada demonstrar a gravidez ao empregador é que estará amparada e protegida pela lei. A empregada poderá demonstrar gravidez por atestado médico, como também será possível constatar seu estado físico externo, demonstrado pela gravidez.

Independentemente do contrato de trabalho a mulher gestante gozará da estabilidade gestacional, nesse sentido, vale destacar o trecho do voto proferido pelo Ministro Celso de Mello, no julgamento do agravo regimental no recurso extraordinário nº 634.093/Distrito Federal:

Em suma: as gestantes- quer se trate de servidoras públicas, quer se cuide de trabalhadoras, qualquer que seja o regime jurídico a elas aplicável, não importando se de caráter administrativo ou natureza contratual (CLT), mesmo aquelas ocupantes de cargo em comissão ou exercentes de função de confiança ou, ainda, as contratadas por prazo determinado, inclusive na hipótese prevista no inciso IX do artigo 37 da Constituição, ou admitidas a título precário- têm direito público subjetivo a estabilidade provisória, desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco (5) meses após o parto (ADCT, art. 10, II, b) e, também, a licença maternidade de 120 dias (CF, artigo 7º, XVIII, c/c o artigo 39, §3º), sendo-lhes preservada, em consequência, nesse período, a integridade do vínculo jurídico que as une à Administração Pública ou ao empregador, sem prejuízo da integral percepção do estipêndio funcional ou da remuneração laboral. (Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento nº 643.093. Relator Ministro Celso de Mello)

Com o objetivo de proteger o nascituro, as diversas decisões dos Tribunais, inclusive jurisprudência atual do STF, fez com que o item III da Súmula 244 do TST fosse alterado, passando a vigorar, a partir de 14 de setembro de 2012. Amauri Mascaro do Nascimento (2016) ressalta que o TST define as seguintes regras reguladoras do direito (STST n.244): o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, b, do ADCT); a garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade, e se não se der, a garantia restringe-se aos

salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade; 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. Súmula 244 do TST, item III:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III. Alterada na sessão do Tribunal pleno realizada em 14.09.2012)- Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I- o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT);

II- a garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade;

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

Segundo doutrinador Gustavo Cisneiros (2016), o período entre a fecundação e a nidação é apontada, por parcela doutrinária, como um obstáculo à incidência absoluta do item I da Súmula 244 do TST. A nidação é a implantação do embrião no útero. O lapso existente entre a fecundação e essa implantação (nidação) não é objetivo, variando de caso a caso, mas alguns juristas apontam a fixação de duas semanas. Se o exame de sangue ocorrer antes da nidação, a gravidez geralmente não será detectada, porque o Beta HCG, qualitativo ou quantitativo, só começa a apresentar uma medida que possa ser valorizada, que tenha algum valor, a partir do momento em que aumenta na circulação sanguínea o hormônio "gonadotrofina coriônica", e só ocorre após a implantação do embrião no útero (CISNEIROS, 2016).

A estabilidade provisória também se estende para o aviso prévio indenizado, aquele em que a funcionaria recebe indenização equivalente a um salário sem a necessidade de cumprir o período de trabalho estipulado por lei. A CLT em seu artigo 391-a garante a empregada gestante a estabilidade provisória como vemos a seguir:

Art. 391-a A confirmação do estado de gravidez advindo do curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a

estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (BRASIL, 2016).

Segundo Luciano Martinez (2016), caso uma empregada for pré-avisada acerca do seu desligamento e engravida no período de transcurso do aviso prévio trabalhado ou indenizado, a empregada passa a ter o direito de permanecer no emprego. Por via de consequência, ainda conforme o doutrinador supramencionado, o processo é tornado nulo, bem como o aviso que lhe foi atribuído e eventual homologação/pagamento das parcelas resilitórias, até que sobrevenha a superação do período de estabilidade. O Tribunal Superior do Trabalho possui uma jurisprudência no sentido de assegurar a gestante à estabilidade provisória, conforme pode ser ainda observado:

Ementa: Gestante. Concepção no curso do aviso-prévio indenizado. Estabilidade provisória.

A estabilidade provisória da gestante é direito previsto em norma constitucional (art. 10, inc. II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) e a única exigência para sua configuração é que a empregada esteja gestante. No caso, de acordo com o quadro fático descrito na decisão recorrida, a concepção ocorreu na vigência do contrato de trabalho, considerando-se a projeção do aviso-prévio indenizado. Especificamente sobre a estabilidade provisória adquirida durante o aviso-prévio indenizado, a decisão do Tribunal Regional diverge da jurisprudência desta Corte. Precedentes. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento. (Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento nº 6971420115150092. Relator: João Batista Brito Pereira)

Vê-se em análise jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, a mulher gestante tem todos os seus direitos. Não só para garantir uma gestação melhor, mas para garantir uma vida mais saudável para o nascituro.

Art. 2º do Código Civil de 2002- A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro. (BRASIL, 2002).

Art. 1º da Constituição Federal de 1988 em seu inciso III- a dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 1988).

Art. 5º, caput da Constituição Federal de 1988- 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. (BRASIL, 1988).

Ao analisar esses artigos, percebe-se que, a partir do momento da concepção o nascituro, tem todos os seus direitos ressaltados tanto civilmente como constitucionalmente. Cabe salientar que a mãe adotiva não é munida da estabilidade garantida no ADCT. Sérgio Pinto Martins (2014) salienta que a mãe adotiva não tem direito a garantia de emprego, pois a alínea b do inciso II do artigo 10 do ADCT disciplina que a garantia da gestante é desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O dispositivo faz referência à mulher gestante e não a mulher adotante. Mostra que só diz respeito à gestante, que é a pessoa que tem confirmada a gravidez e que faz o parto. A adotante não tem tais características, nem precisa de prazo para a recuperação de seu corpo devido ao parto. Logo, não tem a mesma garantia de emprego. Martins (2014) disciplina que o artigo 5º da Constituição proclama a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. O inciso I do mesmo artigo estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Verifica-se, dessa forma, que a lei veio para garantir uma estabilidade de saúde melhor para a gestante. Entende-se que a gestante precisa desse tempo para se recuperar e cuidar do recém-nascido. Que fica totalmente dependente da mãe, principalmente na amamentação, considerada o essencial para a vida do recém-nascido. Considera-se a lei que a estabilidade provisória se estende também para a empregada gestante doméstica.

Esse entendimento é do doutrinador Luciano Martinez (2016) que destaca que, por outro lado, que essa vantagem passou a ser entendida em favor das empregadas domésticas por força da Lei nº. 11.324, de 19 de julho de 2006, compreendida como a fonte mais favorável nos termos do caput do artigo 7º da Constituição. Antes disso, por uma interpretação sistemática do mesmo artigo 7º, I (que gerou a redação do artigo 10 do ADCT), e do seu parágrafo único, não era possível falar sobre a estabilidade das gestantes para as domésticas. Salientava-se afirmar que a negativa da estabilidade à empregada doméstica baseava-se numa interpretação da letra fria da lei, sem que se percebesse que, sob o ponto de vista objetivo, qualquer gravidez é substancialmente igual à outra. Considerando-se essa afirmativa, todas as gestantes deveriam merecer o mesmo tipo de tratamento e de proteção, ainda

que por analogia. Foi necessária, a publicação de uma lei para reconhecer os direitos da empregada doméstica, sempre foi extremamente obvio.

Nota-se que a lei ampara a empregada gestante em suas palavras, não havendo distinção entre empregada gestante e a empregada doméstica gestante. Desta forma todas as mulheres gestantes com vínculo trabalhista possuem seus direitos e garantias a estabilidade provisória. Esse entendimento é do Tribunal Superior do Trabalho:

Ementa: Agravo de instrumento. Recurso de revista. Empregada Doméstica. Licença-Maternidade. Por virtual violação do art. 7º, XVIII, da Constituição da República, dou provimento ao Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Empregada doméstica. Licença-maternidade. O art. 71 da Lei nº 8.213/91 e o Decreto Regulamentar 3.048/99 dispõem que o salário-maternidade é devido à empregada doméstica, estabelecendo que o seu pagamento é feito diretamente pela Previdência Social enquanto existir a relação de emprego. Assim, se a empregada grávida ficou impedida de gozar da licença à gestante porque despedida injustamente, deve o empregador responder pelo ônus respectivo, convertendo-se o pagamento do salário-maternidade em indenização. Recurso de Revista conhecido e provido. (Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento nº 5607240-44.2005.5.09.0004, Relator: Carlos Alberto Reis de Paula)

Salienta o doutrinador Amauri Mascaro do Nascimento (2016) em 2016 foi aprovada a Lei nº 11.324, de 19 de julho, que alterou os dispositivos da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, que prevê a garantia da empregada doméstica gestante, vedando ao empregador a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Salienta Alice Monteiro de Barros (2016) que a Lei, nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, criou um programa empresa cidadã, destinado a assegurar, por mais sessenta dias, a licença-maternidade a que alude o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal. Essa prorrogação é garantida à empregada gestante, desde que a pessoa jurídica adira ao programa e a prorrogação estipulada em lei e que seja requerida pela empregada até o final do primeiro mês, após o parto, e concedida imediatamente depois da fruição da licença-maternidade. Ainda sobre o entendimento da doutrinadora a prorrogação também será garantida à empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança. Sendo dessa forma, vedada a empregada

exercer qualquer atividade remunerada no período dessa prorrogação da licença-maternidade a que se refere essa lei, tampouco poderá a criança ser mantida em creche ou organização semelhante a essa.

4.2 ARGUMENTOS FAVORÁVEIS À ESTABILIDADE PROVISÓRIA E À REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO

Amauri Mascaro do Nascimento (2016) descreve que a estabilidade da gestante é a proibição de sua dispensa, sem justa causa, em determinado período. A dispensa em desacordo com o disposto no artigo 10, inciso II, alínea b do ADCT é, portanto, nula. A consequência da declaração da nulidade é a reintegração ao emprego, continuando a proteção até o termo final da estabilidade. Sendo assegurados, desta forma, todos os direitos do contrato de trabalho do período, dentro da estabilidade, em que o empregador, imotivadamente, obistou o desenvolvimento do vínculo jurídico.

Salienta, também nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2016) que a Constituição da República de 1988 instituiu a estabilidade provisória para a empregada no ciclo gravídico-puerperal, a qual consiste numa garantia de empregado confirmada desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A medida legal disposta na Constituição atende ao elevado espírito social que essa situação particular reclama. A gestante pode ser alvo de represália patronal, pela despedida injusta. E essa possibilidade se torna gravíssima, pois atinge a mãe trabalhadora em momento difícil de sua vida. A dispensa injusta ou arbitrária causada pelo empregador nessa circunstância torna-se nula, sendo situação de responsabilidade objetiva do empregador. Sendo suficiente a prova da gravidez e da despedida injustificada.

Sergio Pinto Martins (2014) disciplina que a empregada gestante tem direito a garantia de emprego mesmo com o encerramento das atividades da empresa. O encerramento das atividades da empresa é risco do empreendimento (artigo 2º da CLT). Sendo que o objetivo maior da Lei é proteger não só a empregada, mas também a criança, para que primeira possa gozar da licença maternidade para amamentar o filho. O fechamento da

empresa não prejudica a garantia de emprego da gestante, pois a norma visa tutelar a gestante e o nascituro. O risco do empreendimento é do empregador. Segundo o Doutrinador Luciano Martinez (2016) salienta-se que o TST passou a entender que a empregada gestante terá direito a estabilidade provisória aqui em discussão mesmo na hipótese de ter sido admitida mediante contrato por tempo determinado.

Para a Alta Corte trabalhista, essas garantias estabelecidas à empregada gestante não podem ser limitadas em razão da natureza da modalidade contratual. Diante desse diapasão, se uma empregada é contratada por tempo determinado, inclusive por experiência, e engravida durante o transcurso desse ajuste, ela passa a ter o direito de permanecer no emprego até o final da sua estabilidade e, em muitos casos, o de ver transmudada a natureza do seu contrato, que deixará de ser por tempo determinado e passará a ser por tempo indeterminado. Entende-se que mesmo em se tratando de contrato de trabalho por prazo determinado a empregada gestante tem seu direito a estabilidade, estipulado por lei (MARTINEZ, 2016). Entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho:

Ementa: Recurso de Revista – Estabilidade Provisória - Gestante – Contrato por prazo determinado
A ocorrência de gestação no curso de contrato por prazo determinado não afasta o direito da empregada à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT. Inteligência da Súmula nº 244, III, do TST. Ressalte-se que a nova redação da Súmula é aplicável à hipótese dos autos, porque resulta da interpretação de legislação vigente à época do encerramento do contrato de experiência (art. 10, II, “b”, do ADCT). Danos morais – Caracterização
É impertinente a invocação do art. 10, II, “b”, do ADCT e da Súmula nº 244, III, do TST, uma vez que não tratam de danos morais. Recurso de Revista conhecido parcialmente e provido. (Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento nº 3455-30.2012.5.02.0435, Relator: João Pedro Silvestrim)

Sergio Pinto Martins (2014) afirma que no contrato de trabalho por tempo determinado as partes sabem desde o início quando o pacto irá terminar. Assim, se a empregada ficar grávida no curso do ajuste laboral, será indevida a garantia de emprego, pois não está havendo a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Há apenas o decurso do prazo do pacto de trabalho celebrado entre as partes. Situações que ocorram no curso do pacto laboral de

prazo determinado não põem ser opostas para modificar a sua cessação, salvo se houver ajuste entre as partes.

Gustavo Cisneiros (2016) salienta que a estabilidade da gestante passou a ter supremacia ao pacta sunt servanda. Não interessando se as partes firmarem, por exemplo, um contrato de experiência (contrato que não pode durar mais de 90 dias- artigo 445 da CLT). Se a empregada engravidar durante o contrato, torna-se estável, fazendo com o que o contrato por prazo determinado perca a sua razão de existir. O mesmo ocorrerá no caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

Alice Monteiro de Barros (2016), em seu escólio, vai afirmar que a finalidade da estabilidade provisória volta-se para a preservação do emprego, assegurando-se que a empregada retorne ao trabalho, explicitando que a gravidez não é doença, mas um estado fisiológico. Sergio Pinto Martins (2014) afirma que a mulher gestante deve ter o direito ao emprego em razão da proteção estabelecida ao nascituro, para que se possa recuperar do parto e cuidar da criança nos primeiros meses de vida.

Ementa: Recurso de Revista. Estabilidade da Gestante. Irrelevância do Conhecimento pelo Empregador ou pela Empregada do estado gravídico ocorrido durante o contrato de trabalho. Ausência de pedido de reintegração na exordial. Possibilidade.

O posicionamento desta Corte é no sentido de se conferir a garantia de estabilidade provisória à trabalhadora a partir do momento da concepção, ocorrida no curso do contrato de trabalho. Essa garantia não visa apenas à proteção objetiva da gestante, mas, sobretudo, à tutela do nascituro e do instituto da maternidade. Nesse sentido, nos termos do que recomenda a Súmula nº 244, I, do TST, não se afigura indispensável para o reconhecimento da garantia de emprego que a confirmação da gravidez da reclamante tenha ocorrido antes da rescisão contratual. Assim sendo, para a garantia de estabilidade provisória da gestante é irrelevante que o empregador, e também a empregada, tenham conhecimento do estado gravídico. E, ainda, o item II da citada súmula, ao reconhecer o direito da empregada gestante à reintegração, não a impediu de postular exclusivamente a indenização substitutiva. Recurso de revista conhecido e provido. (Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento nº 168600-88.2008.5.02.0012, Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho).

Segundo o Gustavo Cisneiros (2016) salienta que a reintegração ao emprego (obrigação de fazer) só ocorrerá se a decisão for proferida durante o período da estabilidade da gestante. De forma contrária, a empregada terá direito ao pagamento dos salários e acessórios (obrigação de pagar) do período entre a dispensa e final da estabilidade (CISNEIROS, 2016). O TST

não considera abuso do direito de ação o fato de a empregada buscar o judiciário apenas depois de findada a garantia de emprego.

Amauri Mascaro do Nascimento (2016) descreve que a estabilidade da gestante possibilita a proibição da sua dispensa sem justa causa em determinado período, era prevista anteriormente pelas Convenções Coletivas do trabalho, caso em que beneficiava apenas a categoria profissional, mas que foi generalizada e ampliada para toda a mulher pela Constituição Federal de 1988, descrita essa garantia no artigo 10, inciso II, alínea b do ADCT, que dispõe: “II- fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: [omissis] b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto” (NASCIMENTO, 2016). A dispensa que ocorrer em desacordo com esse princípio é nula. Essa nulidade gera como consequência a reintegração da empregada gestante no emprego, continuando a proteção até o termo final da estabilidade. Neste sentido, ainda, são assegurados também todos os direitos do contrato de trabalho do período, dentro da estabilidade, em que o empregador, imotivadamente, obsteu o desenvolvimento do vínculo jurídico (NASCIMENTO, 2016).

Vólia Bomfim Cassar (2014) dispõe que a jurisprudência majoritária se posiciona no sentido de que a empregada terá direito a reintegração ou indenização desde a concepção (se ocorrer no curso do contrato de trabalho), pois esse é o marco inicial da estabilidade, mesmo que a confirmação para a gestante tenha ocorrido após a dispensa. Este entendimento visa proteger a gestante, independentemente de qualquer outra medida objetiva, como atestados, exames ou comprovações do estado gravídico. Baseia-se na responsabilidade objetiva do empregador. Ademais, o prazo prescricional para pedido de reparação de lesão trabalhista é de dois anos contados da extinção do contrato (CASSAR, 2014).

Ricardo Resende (2014) salienta que a garantia à estabilidade em referência vai além da proteção pessoal da mulher empregada, visando, principalmente, assegurar condições minimamente favoráveis ao nascituro, tanto durante a gestação quanto ao longo dos primeiros meses de vida. É exatamente por isso que normalmente não se admite a renúncia à garantia de emprego pela gestante, pois ela estaria renunciando a direito de terceiro. Neste sentido o TST decidiu, por meio da OJ da SDC 30 (RESENDE, 2014):

OJ SDC 30: Estabilidade da gestante. Renúncia ou transação de direitos constitucionais. Impossibilidade. Inserida em 19.08.1998
Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário. (SARAIVA, MANFREDINI, SOUTO, 2016, p. 3014)

Acerca da renúncia da empregada em retornar ao trabalho, traz-se outra decisão do TST:

Ementa: Recurso de Revista. Estabilidade da Gestante. Recusa da empregada de retorno ao trabalho. Renúncia à Estabilidade. Inexistência.

A estabilidade da gestante encontra-se prevista no art. 10, II, letra b, do ADCT, que exige, para sua plena configuração, que a empregada esteja grávida na data da imotivada dispensa do emprego, ou seja, a estabilidade decorre do próprio fato da gravidez. Esta C. Corte adotou a teoria da responsabilidade objetiva, considerando que a garantia constitucional tem como escopo a proteção da maternidade e do nascituro. Nesse contexto, tendo em vista tratar-se a estabilidade provisória de gestante de uma garantia também ao nascituro, e não apenas à mãe, não há renúncia resultante da recusa da empregada de retornar ao trabalho, conforme entendimento da e. SBDI-1. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 10, II, b, do ADCT e provido. (Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento nº 5533520115150029, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte).

Nesse diapasão, vale a explanação de Sergio Pinto Martins (2014) que assevera que, na hipótese de a empregada afirmar categoricamente que não tem interesse em retornar ao trabalho na empresa empregadora, quando esta lhe coloca à disposição o emprego, tem-se em tal ato embutida a renúncia ao direito de garantia de emprego que lhe é assegurado.

Fica claro que, não querendo a empregada trabalhar na empresa, ou seja, recusando o retorno ao trabalho, impõe-se, tacitamente, conforme verificado na doutrina e na jurisprudência, que restará indevido o direito à garantia de emprego prevista na Constituição.

Tecidas as considerações acerca do direito à estabilidade da empregada gestante, depreende-se das informações colhidas e relevância do direito e sua forma de gozo, sempre considerados o bem jurídico tutelado.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho busca uma abordagem sensível e aprofundada da condição da trabalhadora gestante enquanto sujeito de direito, expondo sua condição especial, sua alta vulnerabilidade e a relevância e especial tutela que lhe é conferida pela norma e trabalhada pela jurisprudência e pela doutrina.

Dentre as aferições que aqui se realizam sobre o objeto da pesquisa, eleva-se a figura da discriminação que a mulher gestante sofre no mercado de trabalho, presente nos baixos salários, em jornadas de trabalho que não respeitam sua condição e até mesmo na parte de contratação, como se verifica do Capítulo I no contexto histórico da evolução da tutela da mulher trabalhadora no mundo e no Brasil o estudo dos direitos estipulados e garantidos à mulher gestante mostra-se, historicamente, como forma de discriminação na sua evolução.

Constata-se, a partir dos resultados obtidos, a comprovação de que a discriminação sofrida pela empregada gestante é constante no desenrolar das relações trabalhistas ao longo da história como exposto no capítulo I na evolução histórica da tutela da mulher trabalhadora no mundo e no Brasil. Entende-se que o marco histórico da evolução das normas trabalhistas da mulher foi evoluindo ao longo do tempo, mas se iniciou com o impulso da Revolução Industrial, ocorrida no século XIX, a qual provocou inúmeros acontecimentos no trabalho das mulheres. Até este período as mulheres trabalhadoras não tinham seus direitos e tampouco proteção e amparo. Sendo, desta forma, necessária a criação de normas para dirimir a discriminação contra a mulher. Salienta-se que historicamente a evolução do Direito do Trabalho da mulher veio com o intuito de acabar com essa discriminação entre homens e mulheres, igualando o tratamento, em termos de gênero, dentro do local de trabalho, buscando-se a equiparação de salário, igualdade de jornadas e o fim da discriminação nas contratações realizadas pelos empregadores.

A pesquisa demonstra que a mulher trabalhadora, na condição de gestante, requer e recebe tratamento diferenciado da norma que se elaborou sob um viés social, buscando resguardar o direito da empregada grávida, bem

como os reflexos para o nascituro e para o bebê, em seus primeiros meses de vida.

Desta forma tem-se a constatação de que a legislação, enquanto direito positivado que é, cumpre seu papel em proteger a mulher trabalhadora, bem como a seu filho, sendo meio garantidor de subsistência e proteção, indo de encontro às previsões constitucionais que impõem, dentre os direitos e garantias fundamentais e os direitos sociais, a tutela da vida, da dignidade e do emprego da trabalhadora, expondo o objetivo maior que é conferir ao trabalho o status de atividade essencial, não só à subsistência, mas aos mais caros valores humanos de uma vida digna, para o trabalhador e sua família.

Tal verificação se dá ainda, pela revisão de literatura que se realiza na pesquisa, que vem a corroborar com o princípio da norma trabalhista de proteção especial à trabalhadora gestante, o que se vê ratificado na jurisprudência trazida à baila.

Tem-se também como evidente a questão da discriminação, tanto como um ponto que se observa na relação da empregada gestante no ambiente de trabalho, bem como na exegese da norma protetiva a essa trabalhadora. O reconhecimento a estabilidade provisória dentre outros direitos garantidos a mulher trabalhadora gestante constitui um passo da igualdade de direitos dessa trabalhadora, eliminando de forma gradativa a relação histórica de discriminação sofrida. É justamente na busca de se extinguir as consequências de um comportamento discriminatório de empregadores para com suas empregadas gestantes, em virtude de sua gravidez, que a lei se dispõe a um amparo tão intervencionista nos contratos individuais de trabalho que guardem tais características.

É, de fato, imprescindível uma norma como tal, que traz um texto que busca cercar de cuidados a empregada gestante, que por sua condição se constitui enquanto sujeito de direito em situação de hiper hipossuficiência, dada a sua vulnerabilidade estar aumentada, haja vista sua condição de grávida.

Cogente se faz uma legislação com tal caráter de proteção e zelo e de mais alta relevância é a atuação do Poder Judiciário do Trabalho no sentido de bem aplicar a lei e garantir, à empregada gestante, todos os direitos que a ela são tão caros e necessários. Tais situações se conhece desta pesquisa e se constata que o afastamento de quaisquer formas de discriminação, preconceito

e mitigação de direitos da empregada gestante se dá por uma atuação vigilante dos órgãos jurisdicionais na aplicação da lei, bem como da mobilização da própria sociedade civil, seja por meio de suas organizações, como sindicatos ou associações, seja pelos próprios cidadãos que devem sempre se insurgir contra atitudes que não respeitem os direitos da mulher trabalhadora.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Editora LTR, 2016.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934**. Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em 31 out. 2016.

_____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em 27 out. 2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Emendas Constitucionais. Atos complementares. Atos institucionais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em 27 out. 2016.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 8 ago. 2016.

_____. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm>. Acesso em 2 out. 2016.

_____. **Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5473.htm>. Acesso em 01 nov. 2016.

_____. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o regulamento da Previdência Social, e das outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em 02 nov. 2016.

_____. **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 31 out. 2016.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 4 out.2016.

_____. Mulher no mercado de trabalho: Perguntas e Respostas. **Revista mensal de emprego- PME**, 08 mar. 2012. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf>. Acesso em 20 out. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 9 ed. São Paulo: Editora Método, 2014.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado.** São Paulo: Editora Método, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 15ed. São Paulo: Editora LTR, 2016.

FERRAZ, Carolina Valença. LEITE, George Salomão. LEITE, Glauber Salomão. LEITE, Glauco Salomão. **Manual dos Direitos da Mulher.** São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

GARCIA, Lucia dos Santos e CONFORTO, Ecléia. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro.** Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>> Acesso em 13 de setembro de 2016

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 7 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2016.

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

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho.** 26 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado.** 4ed. São Paulo: Editora Método, 2014.

SANTA SÉ. **Carta Encíclica *Rerum Novarum*, do Sumo Pontífice Papa Leão XIII, de 15 de maio de 1891.** A todos os nossos veneráveis irmãos, os patriarcas, primazes, arcebispos, e bispos do Orbe Católico, em graça e comunhão com a Sé Apostólica, sobre a condição dos operários. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>. Acesso em 17 out. 2016.

SARAIVA, Renato. MANFREDINI, Aryanna. SOUTO, Rafael Tonassi. **CLT Consolidação das Leis do Trabalho Completa.** 16 ed. São Paulo: Editora Método, 2016.

OIT. **História.** Disponível em: <www.oitbrasil.org.br/content/historia>. Acesso em 12 set. 2016.

_____. **Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto.** Disponível em: <www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-emprego-das-mulheres-antes-e-depois-do-parto-prote%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-maternidade>. Acesso em 05 out. 2016.