VIOLAÇÕES CONSTITUCIONAIS: EMPREGADAS GESTANTES EM ESTADOS DO NORDESTE, ENTRE 2016 E 2017

CONSTITUTIONAL VIOLATIONS: PREGNANT EMPLOYEES IN NORTHEAST STATES, BETWEEN 2016 AND 2017

Clara Cardoso Machado Jaborandy*
Lucas Dias Freitas**

RESUMO: *A desigualdade entre homens e mulheres é marca ainda presente na sociedade brasileira. Nas relações de trabalho, a disparidade de tratamento baseada no gênero pode ser constatada diante das inúmeras ações judiciais protocoladas por mulheres em razão de sua dispensa imotivada em período gestacional. Assim, o presente artigo pretendeu identificar sentenças proferidas por juízes de Tribunais Regionais do Trabalho de três Estados do Nordeste brasileiro (Paraíba, Piauí e Rio Grande do Norte) que envolvem pedido de reintegração ou indenização da empregada, em virtude de dispensa imotivada durante o estado gravídico da empregada, no qual há estabilidade provisória de emprego, prevista no art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Transitórias Constitucionais. Mediante a identificação desses julgados, pontuou-se o nível de aproveitamento das ações trabalhistas relacionadas ao tema proposto ao garantir os direitos trabalhistas das mulheres em estado gravídico. Igualmente, buscou-se analisar qualitativamente os dados obtidos com a pesquisa para estabelecer a relação do gênero e sexo como elementos constituintes e influenciadores das relações laborais, especialmente no trabalho da mulher. Elementos que não se limitam ao âmbito da vida privada das mulheres, mas determinam os contornos das relações laborais e ajudam a compreender as violações de direitos das mulheres. Concluiu-se que a dispensa, em mais da metade dos casos pesquisados, foi comprovadamente ilegal por violar o referido dispositivo constitucional.*
Palavras-chave: *Constituição Federal. Dispensa imotivada. Empregada gestante. Estabilidade provisória. Gênero.*

ABSTRACT*: The inequality between men and women is still a mark in Brazilian society. In labor relations, the disparity of treatment based on gender can be verified in view of the numerous lawsuits filed by women because of their unprovoked dismissal during the gestational period. Thus, this article intended to identify judgments issued by judges of the Regional Labor Courts of three States of the Northeast of Brazil (Paraíba, Piauí and Rio Grande do Norte) involving a request for reinstatement or indemnification of the female employee, by reason of unprovoked dismissal during gestational state, in which there is temporary employment stability, as provided*

* Universidade Tiradentes, Pró-Reitoria de Pós-graduação, Pesquisa e Extensão, Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Aracaju, SE, Brasil.
https://orcid.org/0000-0002-4526-5227
** Pesquisador autônomo, Aracaju, SE, Brasil.
https://orcid.org/0000-0002-4734-0235

for in art. 10, II, "b" of the Constitutional Transitory Provisions Act. Based on the identification of these cases, it was pointed the level of utilization of the labor lawsuits related to the proposed topic by guaranteeing the labor rights of pregnant women. Likewise, it was sought to qualitatively analyze the data obtained from the research to establish the relation of gender and sex as constituent elements and influencers of labor relations, especially in the work of women. Elements that are not limited to the scope of women's private life, but which determine the contours of labor relations and help understand the violations of women's rights. It was concluded that the dismissal, in more than half of the cases surveyed, was proven illegal for violating said constitutional provision.
***Keywords**: Federal Constitution. Gender. Pregnant employee. Provisional stability. Unprovoked dismissal.*

1 INTRODUÇÃO

Há, no campo jurídico, maior necessidade de estudo de possibilidades e medidas aptas a diminuir as dificuldades e obstáculos enfrentados pelas mulheres nas relações de emprego, bem como maior discussão acerca da aplicação de normas previstas no ordenamento jurídico, que têm como objetivo promover a inserção ou permanência da mulher no mercado de trabalho.

A exemplo desses obstáculos, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgados em 2018, por meio do informativo Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres, no Brasil, demonstram que foram gastas, em média, 18,1 horas semanais em cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos pelas mulheres, em 2016. Enquanto os homens gastaram cerca de 10,5 horas semanais desempenhando as mesmas atividades, no mesmo período, ressaltando ainda mais a desigualdade de gênero dentro de casa.

Outro estudo realizado pelo IBGE, por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2012 a 2016, revela que a taxa de desocupação de mulheres de 16 anos ou mais de idade foi maior em relação à dos homens, em todos os anos do período.

Há que se pensar a respeito destes dados, conforme destaca Kergoat (2003), não apenas constatando as diferenças existentes, mas observando-se a construção das relações sociais presentes na sociedade, as quais refletem e são indissociáveis da divisão sexual do trabalho, baseada na hierarquia e na separação das relações entre homens e mulheres, com o objetivo de análise real da situação da mulher, visto que seu trabalho ou emprego servem também para compreender a evolução das relações de sexo.

Ademais, cumpre relacionar os dados com o conceito de gênero, o qual influencia as relações de trabalho também fora do ambiente doméstico. Fala-se também em gênero, pois representa um conceito derivado de uma construção social e mais abrangente que o conceito de sexo masculino e feminino, não apenas relacionado ao aspecto biológico de homem e mulher (SAFFIOTI, 2004).

Dito isso, e se atentando a essa realidade apresentada, o presente trabalho objetivou analisar a relação do gênero e sexo com a violação de direitos constitucionais da mulher, com base em decisões judiciais de processos eletrônicos ou digitalizados, envolvendo a dispensa imotivada de mulheres gestantes, em alguns estados do Nordeste brasileiro entre 2016 e 2017. São eles: Piauí, Paraíba e Rio Grande do Norte.

Especificamente, buscou-se pontuar o nível de aproveitamento das ações trabalhistas julgadas que versam sobre este tipo de dispensa, durante o período de estabilidade garantido pela Constituição Federal, bem como analisar qualitativamente os dados obtidos, considerando a influência dos conceitos de gênero e sexo nas relações de trabalho em que a mulher está inserida.

Cumpre esclarecer que, sob o aspecto quantitativo e qualitativo da pesquisa, utilizaram-se sentenças proferidas por juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho de três estados da Região Nordeste do Brasil (Paraíba, Piauí e Rio Grande do Norte), representando um terço dos estados da referida Região. Nesta pesquisa jurisprudencial, foram utilizadas as palavras "gestante", "dispensa" e "imotivada" com o fim de restringi-la, obtendo dados relacionados ao tema proposto, bem como restringindo-se a julgamentos de processos trabalhistas eletrônicos ou digitalizados proferidos nos anos de 2016 e 2017.

No que se refere à delimitação da pesquisa jurisprudencial realizada no sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Piauí), ressalte-se que foram utilizadas sentenças das Varas do Trabalho somente da capital, por possuírem grande número de Varas distribuídas pelo Estado, bem como foram selecionadas aquelas com percentual igual ou maior que 60%, tendo em vista que há a classificação das sentenças, neste tribunal, de acordo com a relevância para as palavras utilizadas na pesquisa.

Com base nos dados, fora constatado que em mais da metade dos casos pesquisados, a decisão foi favorável à reclamante, ou seja, as rescisões dos contratos de trabalho ocorreram durante a gravidez da empregada, configurando-se a ilegalidade da dispensa. Também se identificou que, em 22% dos casos, foi alegado o desconhecimento do estado de gravidez da empregada, sendo o mesmo percentual para os casos em que o(a) empregador(a) não apresentou defesa no processo; havendo, ainda, a dispensa por justa causa como argumento da parte ré no processo.

Tendo em vista as violações de direitos do(a) trabalhador(a), como a dispensa ilegal, o direito do trabalho foi composto de diversas normas que visam à proteção do empregado(a), a exemplo do dispositivo legal que estabelece a obrigatoriedade de realização de exames médicos no momento da demissão, o qual será objeto de análise em tópico específico desta pesquisa.

2 A GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO CONFERIDA À EMPREGADA GESTANTE PELA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988

Inicialmente, faz-se necessária uma breve análise da situação da mulher no mercado de trabalho, trazendo a lume alguns posicionamentos acerca do papel da mulher na sociedade nas últimas décadas, bem como acerca da relevância de direitos e garantias que lhe foram conferidos.

Segundo Sanches e Grebim (2003), a participação da mulher no mercado de trabalho não se justifica, exclusivamente, pelas modificações econômicas[1] ocorridas no Brasil, nas últimas décadas, mas também em razão do movimento de emancipação da mulher e da busca pela igualdade de direitos na sociedade.

Ainda sobre a participação feminina no mercado de trabalho, destaca-se que a mulher enfrenta várias adversidades que se iniciam desde a inserção desta no mercado, passando por ocupação de postos precários, baixos salários, bem como responsabilidades que lhe são atribuídas, tradicionalmente, a exemplo da necessidade de conciliar o trabalho e cuidados com filhos e casa (SANCHES; GREBIM, 2003).

Nesse sentido, Sanches e Grebim (2003) destacam, dentre outras causas de desigualdades no mercado de trabalho entre o homem e a mulher, a vulnerabilidade na inserção feminina, uma vez que o trabalho da mulher se verifica, em maior proporção, em postos vulneráveis que são representados por assalariamento sem carteira assinada, trabalho doméstico, autônomos que trabalham para o público e trabalhadores familiares.

A respeito do momento histórico e sociológico da proteção ao trabalho da mulher, Calil (2003) registra que a evolução da utilização de mão de obra feminina, nas primeiras décadas de industrialização no Brasil, ocorreu em ramos em que a mecanização era reduzida, como no caso de indústrias têxteis. A autora afirma, ainda, que as condições de trabalho da mulher eram terríveis e o fato de ser "trabalhadora" não era visto como algo positivo à época da sociedade, uma vez que a mulher não tinha espaço nas relações sociais e de trabalho no início do século XX, salientando para a total ausência de proteção do Poder Público direcionada à mulher.

Por outro lado, conforme assevera Lopes (2006), as primeiras normas criadas no ordenamento jurídico brasileiro eram consideradas falsamente

[1] No mercado de trabalho, o que se observou, a partir dos anos de 1990, foi o crescimento do desemprego, a expansão do assalariamento sem carteira e dos trabalhadores autônomos, a redução dos rendimentos e da contratação com carteira assinada e de benefícios garantidos em lei. O resultado sobre as famílias foi a diminuição da qualidade de vida dos indivíduos e o aumento do desemprego do chefe do domicílio, obrigando os demais membros da família a buscar um posto de trabalho para aumentar a renda familiar (SANCHES; GREBIM, 2003, p. 99).

protetivas, tendo em vista que impediam o pleno exercício do direito do trabalho pela mulher, a exemplo do art. 379 da CLT, revogado pela Lei nº 7.855/89, o qual estabelecia uma série de hipóteses de permissão do trabalho noturno da mulher, que era vedado, exceto para maiores de 18 anos e somente em empresas de telefonia, radiotelefonia, casas de diversões, restaurantes, bares, entre outros[2].

Da mesma forma entende Calil (2003), ao afirmar que a proteção do trabalho noturno da mulher tinha fundamento em dois pilares, quais sejam: a proteção à saúde e à moral da mulher, permitindo apenas as exceções acima mencionadas. Tais normas de proteção, segundo a referida autora, além da preocupação moral com as atividades desenvolvidas pela mulher, preocupavam-se do mesmo modo com a saúde feminina, considerada muito inferior à saúde do homem, embora não houvesse estudos científicos que comprovassem este entendimento comum.

Entretanto, segundo Calil (2003), a vedação do trabalho noturno da mulher impedia o acesso a determinados postos de trabalho, acentuando ainda mais o caráter sexista de divisão do trabalho presente na sociedade.

No que tange especificamente às normas de proteção ao trabalho da mulher, o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1937, com normas que visavam à proteção da gestante e da criança, fruto da gestação, ocorreu em um momento em que os direitos garantidos às mulheres eram desproporcionais aos direitos que os homens trabalhadores possuíam à época[3] – o que acarretava a dificuldade na contratação de mulheres (CALIL, 2003).

Após a Constituição de 1988, que trouxe diversos preceitos que estabelecem a igualdade entre homens e mulheres, consoante analisado por Lopes (2006), ocorreram diversas modificações, no âmbito trabalhista, mediante a revogação de dispositivos falsamente protetivos, bem como o redimensionamento de normas que visam à proteção efetiva do trabalho da mulher e à instituição de normas com o objetivo de combater a discriminação e criar meios de promover a igualdade da mulher no mercado de trabalho, a exemplo da Lei nº 9.799/1999[4].

---

[2] Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, exceto às maiores de 18 (dezoito) anos empregadas: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
I - em empresas de telefonia, radiotelefonia ou radiotelegrafia; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);
II - em serviço de enfermagem; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967);
II - em serviço de saúde e bem-estar; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 744, de 1969);
III - em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) [...] (BRASIL, 1967).

[3] A exemplo de direitos à higiene e à saúde, com mandamento legal de haver instalações sanitárias e ventilação adequada no ambiente de trabalho; direitos que mais tarde foram estendidos aos demais trabalhadores, conforme Calil (2003).

[4] Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências (BRASIL, 1999).

Ratificando o caráter inovador da Constituição Federal de 1988, afirma Piovesan (2013) que o texto constitucional dedicou, expressamente, a proteção não somente em relação aos direitos civis e políticos, mas também aos direitos sociais que passaram a integrar um título específico, dedicado aos direitos e garantias fundamentais – consolidando uma expansão de sujeitos titulares de direitos e expansão de direitos sociais, econômicos e culturais tutelados pela norma constitucional.

Acerca dos referidos direitos e garantias presentes na Carta Magna de 1988, entende Piovesan (2013) que o texto constitucional possui características que são extensíveis aos direitos fundamentais, especialmente no tocante ao cunho programático, haja vista a existência de diversos dispositivos constitucionais que dependem de regulamentação, os quais estabelecem programas que visam à efetivação de direitos dos indivíduos.

Nesse sentido, afirma também Sarlet (2015) que os direitos e garantias previstos no Título II da Constituição Federal constituem uma das bases da nova ordem constitucional, ressaltando que os direitos previstos no Título II mencionado, inclusive os direitos sociais dos trabalhadores previstos em seu art. 7º, não excluem os demais direitos e garantias constitucionais previstos na Carta Constitucional, pois possuem um caráter meramente exemplificativo; reforçando-se o preceito contido no art. 5º, §2º, da Constituição[5].

Incluindo-se nessas mudanças, tem-se a garantia de emprego da empregada gestante, que impede que a empregada em estado gravídico seja dispensada sem justa causa, nos termos do art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), o qual estabelece que a proibição de dispensa estabelecida pelo texto constitucional somente ocorre desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Assim, observa-se que a norma contida no ADCT, a qual prevê a garantia temporária de emprego da gestante, também integra o rol de garantias fundamentais estabelecidas pelo texto constitucional, relacionando-se com os princípios norteadores da nova ordem jurídica estabelecida após a Constituição de 1988.

Contudo, assim como em outras áreas, no âmbito trabalhista as mulheres são alvo de diversas violações de direitos constitucionalmente previstos. Após trinta anos da Constituição Federal de 1988, os direitos das mulheres na relação de emprego continuam sendo violados por

[5] "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: [...] § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. [...]" (BRASIL, 1988).

empregadores em todo o Brasil, inclusive no que se refere aos direitos das empregadas gestantes.

A respeito dessas violações, afirma Teles (2006) que a exclusão de direitos das mulheres está fortemente arraigada na sociedade, institucionalmente, fato que pode ser comprovado pela ausência de comoção política ou social diante de salários menores recebidos pelas mulheres em relação aos homens, ainda que desempenhem a mesma função; ou, ainda, diante de grande parte das mulheres desempenharem atividades consideradas *femininas*, como magistério, enfermagem, educação infantil, secretariado ou ligadas a serviços.

Nesse sentido, a respeito das violações ou negação dos direitos trabalhistas das mulheres, a pesquisa realizada neste estudo, a seguir explicitada, constata, mediante levantamento de dados, que a discriminação contra a mulher, incluindo a gestante nas relações de emprego, permanece como causa de violações de direitos constitucionalmente garantidos.

3 METODOLOGIA E RESULTADOS

A princípio, cumpre esclarecer que foram pesquisadas decisões em processos judiciais eletrônicos ou digitalizados que envolvem pedido de reintegração ou indenização do período de estabilidade da empregada gestante, em razão de dispensa imotivada.

Sobre o aspecto quantitativo e qualitativo da pesquisa, utilizaram-se sentenças proferidas por juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho de três estados da Região Nordeste do Brasil (Paraíba, Piauí e Rio Grande do Norte), representando um terço dos estados da referida região.

Nessa pesquisa jurisprudencial, foram escolhidas as palavras "gestante", "dispensa" e "imotivada" com o fim de restringi-la, obtendo dados relacionados ao tema proposto, bem como restringindo-se a julgamentos de processos trabalhistas eletrônicos ou digitalizados proferidos nos anos de 2016 e 2017.

Ressalte-se que a escolha dos tribunais mencionados teve como justificativa a possibilidade de pesquisa textual (por meio de palavras) de sentenças, no período estabelecido, em seus sítios eletrônicos e a importância de escolher mais de um estado para a Região que possui ao todo; sendo constatado que a pesquisa não seria viável por meio do sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, que abrange o estado de Sergipe, uma vez que não há disponível, no sítio eletrônico deste tribunal, a possibilidade desse tipo de pesquisa textual de sentenças proferidas, entre 2016 e 2017, em processos eletrônicos ou digitalizados, sem o conhecimento prévio do número do processo em que a decisão fora proferida.

Igualmente, verificou-se a inviabilidade dessa pesquisa textual nos sítios eletrônicos dos Tribunais Regionais do Trabalho dos demais estados do Nordeste brasileiro, pelos mesmos motivos acima apresentados.

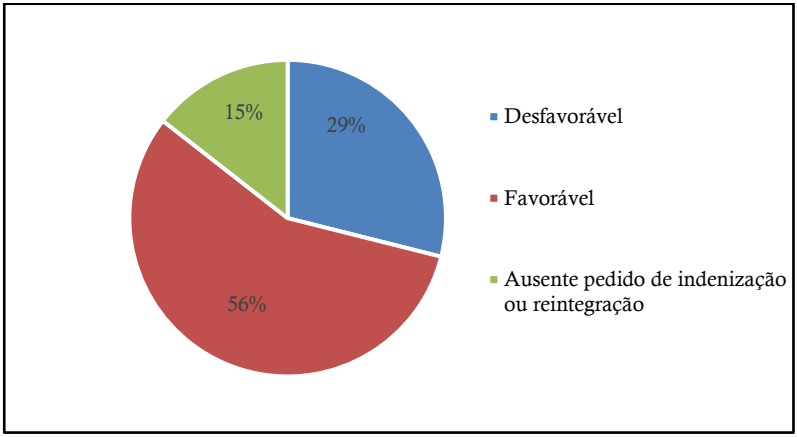
No que se refere à delimitação da pesquisa jurisprudencial realizada no sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Piauí), ressalte-se que foram utilizadas sentenças das Varas do Trabalho somente da capital, por possuírem grande número de Varas distribuídas pelo Estado, bem como foram selecionadas aquelas com percentual igual ou maior que 60%, tendo em vista que há a classificação das sentenças, neste tribunal, de acordo com a relevância para as palavras utilizadas na pesquisa.

Contudo, no que se refere ao Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, que abrange o estado do Piauí, não foram encontradas decisões judiciais em processo eletrônicos ou digitalizados da 5ª Vara do Trabalho da capital do estado; por isso, as decisões obtidas deste tribunal foram aquelas encontradas apenas nas demais varas do Trabalho localizadas na capital.

Foram obtidas por meio da pesquisa um total de 249 decisões judiciais. Desse total, 124 decisões foram prolatadas durante o ano de 2016 e, em 2017, foram 125. Porém, para fins de contagem, foram desconsiderados processos reunidos a outros, em virtude de conexão, os quais somam o montante de quatro processos.

Considerando o lapso temporal delimitado pela pesquisa, ou seja, o período de 2016 a 2017, foram observadas 140 decisões favoráveis à reclamante/consignatária, representando um percentual de 56%. Já as decisões desfavoráveis representaram o total de 72, o qual corresponde ao percentual de 29%, ou seja, pouco mais da metade do percentual de decisões em favor da(s) reclamante(s). O gráfico 1, a seguir, demonstra os percentuais obtidos.

Gráfico 1 – Resultado das decisões nos processos pesquisados



Fonte: Autoria própria (2018).

Desse modo, observa-se um alto aproveitamento do direito à garantia provisória de emprego, quando buscado pela empregada dispensada mediante ações judiciais na esfera trabalhista, uma vez que o percentual de 56% de decisões favoráveis à reclamante/consignatária, dentro do número de decisões pesquisadas durante todo o período delimitado, representa mais da metade do total obtido. Enquanto as decisões desfavoráveis representam menos de um terço.

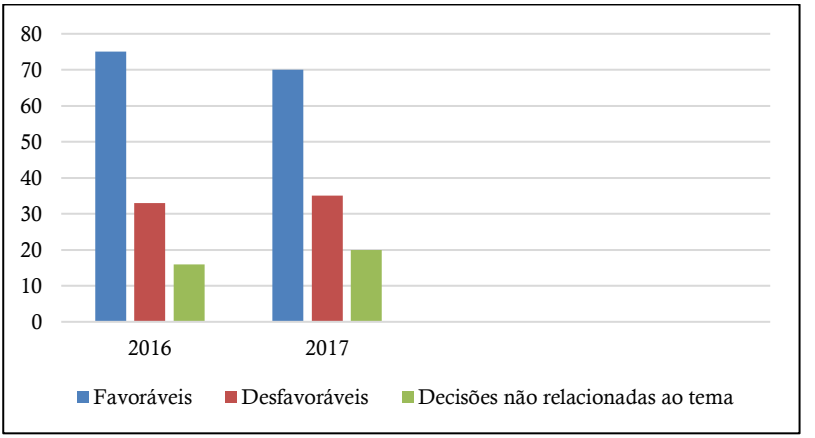
No que se refere às decisões favoráveis, é necessário ressaltar que foi observada apenas uma homologação de acordo durante audiência (Processo nº 0000728-22.2016.5.13.0025) em todo o período pesquisado, a qual representa percentual inferior a 1% do total; sendo considerada uma decisão favorável para fins de contagem.

Importante também destacar que, após a pesquisa, foram observados 37 processos, nos quais não constam pedido relativo à estabilidade de empregada gestante dispensada imotivadamente; número que corresponde ao percentual de 15% das decisões. Dentro desse percentual, também se encontram processos em que a parte autora é reclamante do sexo masculino. Logo, nesses casos, não houve pedido referente à garantia provisória de emprego de empregada grávida.

Da totalidade apresentada anteriormente, verificou-se que 75 decisões (60%) foram favoráveis à reclamante, no período de 2016; enquanto durante o período de 2017, foram observadas 69 decisões (55%) favoráveis, representando um número inexpressivo de diminuição de julgamentos

favoráveis e aumento de decisões desfavoráveis. Especificando o período, foi elaborado o gráfico 2, a seguir:

Gráfico 2 – Tipos de decisões proferidas em cada ano



Fonte: Autoria própria (2018).

Do gráfico acima, infere-se que, embora tenha ocorrido uma pequena diminuição no número de decisões favoráveis, no ano de 2017, o aproveitamento nas ações propostas por empregadas dispensadas durante a gravidez se manteve alto em cada ano isoladamente.

Acerca dos tribunais dos quais foram obtidos os dados, mostra-se necessário destacar o número de decisões também de forma isolada, sendo: 82 decisões foram oriundas do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (Paraíba), 82 decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (Rio Grande do Norte) e 85 decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (Piauí).

Por meio dos dados obtidos, também foram coletadas informações acerca dos principais argumentos utilizados pela defesa nos processos pesquisados, a fim de se estabelecer relação com o tema proposto no presente trabalho.

Dentre os argumentos utilizados pela(s) reclamada(s), o desconhecimento por parte do empregador sobre o estado gravídico da empregada durante o contrato de trabalho foi a justificativa mais utilizada pela parte ré, sendo verificada em 41 processos (17%). Também foi verificada a revelia[6] da empregadora ou das reclamadas em 40 processos

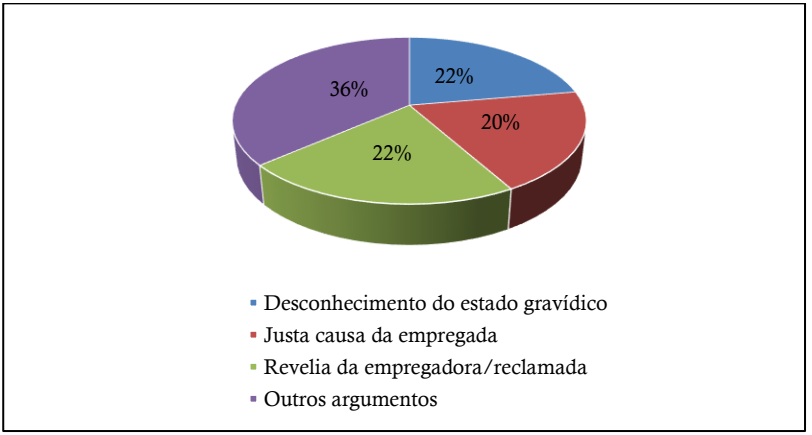
[6] Ausência de apresentação de defesa em decorrência de inércia da parte ré (NEVES, 2015).

analisados (16%). Ambos totalizando um percentual de aproximadamente 33% do número de decisões.

Além das 37 decisões em que não há pedido relacionado ao tema, conforme já analisado, constataram-se 29 decisões em que não foi possível identificar o argumento da defesa e 66 em que foram observados argumentos diversos, dentre eles: ausência de vínculo empregatício, existência de contrato temporário ou especial, pedido de demissão da empregada.

Desse modo, considerando-se apenas as decisões relacionadas ao tema proposto e retirando-se as 29 decisões em que não foi possível identificar o argumento da defesa, obtém-se o gráfico 3, a seguir:

Gráfico 3 – Argumentos da defesa nos processos pesquisados



Fonte: Autoria própria (2018).

Do gráfico representado anteriormente, verifica-se que um dos principais argumentos da defesa, quando apresentada, é a justa causa, bem como o desconhecimento do estado gravídico da empregada no momento da dispensa, embora haja normas legais que visem à proteção da mulher trabalhadora, como a previsão que exige a realização de exames médicos em caso de demissão, nos termos do art. 168, inciso III, da CLT[7], incluído pela Lei nº 7.855, de 1989; não havendo conduta discriminatória na

[7] Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) [...] II - na demissão; (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) [...] (BRASIL, 1989).

exigência, por parte do empregador, da realização de exame de gravidez quando da dispensa imotivada. Assunto que será tratado no próximo item.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 VIOLAÇÃO DA GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO DA MULHER GESTANTE E AS RELAÇÕES DE GÊNERO

Embora o gráfico 2 indique uma inexpressiva diminuição no número de decisões favoráveis à empregada, analisando-se os dados obtidos, observa-se que foram 144 casos concretos, de um total de 249 casos, em que houve a rescisão do contrato de trabalho de empregada em estado gravídico; ou seja, em mais da metade dos processos pesquisados, comprovou-se a ilegalidade da rescisão contratual.

Considerando a delimitação do tema proposto neste trabalho, o número acima constatado é bastante relevante, uma vez que, não obstante a pesquisa tenha se limitado a três estados da Região Nordeste, que possui um total de nove, verificou-se um número de dispensas ilegais acima da metade.

Impende destacar que, consoante o gráfico 3 do item 2, um dos principais argumentos da defesa do(a) empregador(a), quando esta é apresentada, é o desconhecimento do estado de gestação da empregada no momento da dispensa. Nesses casos, nos quais ocorre a demissão da empregada gestante durante o período de estabilidade, é possível que o empregador ou a própria trabalhadora desconheça seu estado. Contudo, esse desconhecimento não afasta a garantia provisória de emprego, uma vez que a jurisprudência trabalhista considera que a garantia é objetiva, configurando-se a partir da confirmação da gravidez; ou seja, por meio da concepção (DELGADO, 2017, p. 624).

A referida garantia provisória de emprego prevista no texto constitucional, segundo Delgado (2017, p. 624), ultrapassa a vida privada da empregada gestante, visto que tem caráter protecional, não somente para a mulher, mas também para o nascituro.

Assim, a Súmula 244, item I, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou esse entendimento de que "o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento decorrente da estabilidade" (BRASIL, IBGE, 2012).

A amplitude da proteção constitucional, atingindo inclusive os contratos de trabalho por prazo determinado, foi confirmada pela nova redação, após divergências jurisprudenciais, do item III da Súmula 244 do TST, ao dispor que a estabilidade provisória de emprego também se aplica aos contratos por prazo determinado (BRASIL, IBGE, 2012).

No mesmo sentido, dispõe a Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 399, da Seção de Dissídios Individuais I do TST, que a empregada que ajuíza ação, ainda que após o período de estabilidade, faz *jus* à indenização desde a dispensa até o término do período estabilitário (BRASIL, TST, 2010).

A fim de evitar ações trabalhistas que envolvem pedido de reintegração ou indenização da empregada, em razão de dispensa sem justa causa durante o período de estabilidade provisória, o(a) empregador(a) pode solicitar à empregada, a título de exame demissional, a realização do teste de gravidez com o intuito de resguardar eventual garantia de emprego em razão do estado gravídico, não havendo óbice legal para essa conduta, ainda que a empregada se recuse a realizar o exame para esse fim (MARTINEZ, 2016).

Assim, conforme Martinez (2016), a vedação à exigência de exames discriminatórios para a mulher, no momento da admissão ou para a permanência no emprego, de acordo com o art. 373-A, IV, da CLT, não impede esse tipo de solicitação pelo empregador.

Para esse fim, pode o empregador utilizar os poderes diretivos conferidos pelo contrato de trabalho, para que seja efetivamente dada a atenção a direitos garantidos às mulheres, visto que, conforme explicita Martins (2012), os referidos poderes norteiam a relação de trabalho por meio da orientação dada pelo empregador às atividades desempenhadas pela empregada.

Registre-se, igualmente, que não se defende a obrigação de a empregada realizar este tipo de exame solicitado pelo empregador, tendo em vista que haveria violação clara ao princípio previsto no art. 5º, inciso II, da Constituição Federal, o qual estabelece que "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei" (BRASIL, 1988).

Cabe, ainda, destacar que, dentre os argumentos apresentados pela defesa, enquadrados no gráfico 3 como "outros argumentos", foram verificados casos em que o simples ajuizamento da ação pleiteando exclusivamente indenização, após o fim do período de estabilidade do emprego, é utilizado pela defesa, e até pelo magistrado, em alguns casos, como *abuso de direito*, sem que houvesse a prova de que a empregada omitiu a gravidez ou agiu de má-fé; inclusive, tendo o TST já manifestado o entendimento acerca do tema por meio da OJ nº 399, conforme mencionado nesta seção .

Desse modo, percebe-se que, indiretamente, ao deixar de exercer seus poderes diretivos no momento da rescisão do contrato de trabalho, apenas alegando desconhecimento de algo que pode ser facilmente constatado por meio de exames demissionais, o empregador ignora a garantia provisória de emprego conferida às empregadas gestantes e, ao mesmo tempo, deixa de evitar possíveis litígios envolvendo essa garantia, negando também a

existência de dois sexos (masculino e feminino) na classe operária, conforme será apontado a seguir.

4.2 DESCUMPRIMENTO DE NORMA LEGAL PELO EMPREGADOR E VIOLAÇÃO A DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES

A negação dessa existência, consoante analisado anteriormente, acarreta não somente a negação da realidade desigual à qual a mulher está submetida nas relações laborais, mas também impede que a igualdade material seja efetivada (CISNE, 2014). Igualmente, observa-se que o trabalho ou emprego das mulheres não pode ser tratado isoladamente, uma vez que constituem elementos centrais e explicativos para a evolução das relações de sexo (KERGOAT, 2003).

Nesse sentido, Mirla Cisne (2014), em sua obra *Feminismo e consciência de classe no Brasil*, ao analisar a relação do capitalismo com os contornos da classe operária, enfatiza a exploração da mulher de forma particular em comparação ao homem também integrante da classe trabalhadora, compreendendo esta como uma classe heterogênea, ou seja, formada por grupos explorados de formas distintas e em níveis de hierarquia de desigualdade.

Além dessa desigualdade, há vários obstáculos enfrentados por mulheres dentro da sociedade, em especial nas relações de trabalho, que não são recentes, mas que impedem a plena concretização dos direitos da mulher.

Já em sua obra *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*, Heleieth Saffioti (1976, p. 35-36), em sua brilhante análise do trabalho da mulher após o surgimento do capitalismo, destacou que a mulher é vista como "elemento obstrutor do desenvolvimento social, quando, na verdade, é a sociedade que coloca obstáculos à realização plena da mulher".

Assim, do mesmo modo que existe a necessidade de entendimento dessas relações sociais e de gênero por parte do homem, conforme destaca Karen Giffin (2005), também existe para o empregador essa necessidade de compreender a situação da mulher dentro da sociedade, uma vez que questões de gênero são elementos integrantes das relações de trabalho.

Ademais, a violação à estabilidade provisória da empregada em estado gravídico, nos resultados apresentados anteriormente, se relaciona diretamente com os direitos humanos das mulheres.

A negação e a violação de direitos das mulheres permanecem na sociedade de forma arraigada e está relacionada ao descumprimento de normas legais, que visam a proteger a mulher nas relações de emprego, bem como a promover a sua igualdade em relação aos homens, conforme mencionado no item 3.

Contudo, o descumprimento dessas normas também implica violação aos direitos humanos das mulheres e está relacionado à desigualdade e discriminação da mulher, temas que se aproximam dos objetivos propostos neste artigo.

Desde o surgimento da ideia de direitos humanos, segundo Teles (2006), as mulheres têm seus direitos excluídos ou violados pela sociedade, destacando a autora que a própria igualdade entre homens e mulheres foi ignorada, quando da criação da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que fazia referência apenas ao homem.

Após uma evolução histórica, política e social, bem como a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, conforme Piovesan (2012), surgiu uma preocupação maior no tratamento de determinados grupos sociais, como as mulheres, uma vez que a visão anterior genérica e universal de direitos humanos não era capaz de atender às necessidades destes grupos e combater as violações por eles sofridas.

Assim, conforme Piovesan (2002), surgem os sistemas de proteção especial de direitos humanos, em que determinados grupos são vistos com base em suas especificidades, em paralelo aos sistemas gerais de proteção; cabendo ao indivíduo que teve seus direitos violados optar por qualquer um deles, uma vez que são complementares.

Dentre os sistemas especiais, cumpre destacar a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, que foi aprovada, em 1979, pela Organização das Nações Unidas (ONU), e ratificada pelo Brasil, em 1984, a qual foi resultado de reivindicações do movimento feminista e que previu expressamente o conceito de discriminação contra a mulher[8], além de delinear a atenção dada aos direitos reprodutivos tratados posteriormente pela Conferência do Cairo, de 1994 (PIOVESAN, 2002).

Não há como dissociar o movimento feminista da evolução dos direitos humanos das mulheres, as quais permaneciam invisíveis socialmente antes da década de 1970, momento em que se buscou retirar essa invisibilidade, inclusive por meio do reconhecimento da dona de casa na condição de trabalhadora, bem como a necessidade de enquadrar seus direitos trabalhistas, ainda que essa questão tenha sido abafada posteriormente (JELIN, 1994).

A segregação ocupacional e a discriminação vivida pelas mulheres, após a sua entrada no mercado de trabalho durante esse período, conforme

[8] Art. 1º. Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. (ONU, 1979).

enfatizam Jelin (1994), foram fatores que abriram espaço para uma forma de luta específica do movimento feminista, qual seja, a luta contra a discriminação e pela igualdade em relação aos homens.

Essa luta, diretamente ou indiretamente, desempenha papel fundamental para a construção dos direitos humanos das mulheres, os quais são indissociáveis da vida privada ou das relações de trabalho. A desigualdade de gênero afeta as relações de trabalho, na medida em que, até mesmo os novos arranjos laborais têm como principal alvo as mulheres, que ocupam postos precários com baixos investimentos em treinamento, bem como alta rotatividade (SORJ, 2004).

No que concerne aos direitos humanos das mulheres, também impende ressaltar que as últimas três décadas foram focadas em três questões essenciais à proteção destes direitos. São elas: a discriminação contra a mulher, a violência contra a mulher e os direitos sexuais e reprodutivos (PIOVESAN, 2012).

A proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, durante o período de estado gravídico, por exemplo, insere-se em duas das questões acima mencionadas: a discriminação contra a mulher e os direitos reprodutivos. Questões que foram tratadas inclusive pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil faz parte como Estado-membro.

No documento elaborado em 2008, denominado "Maternidade Segura e o Mundo do Trabalho", a OIT traça diversos objetivos e áreas de intervenção relacionadas aos direitos reprodutivos da mulher e a sua discriminação – além de destacar diversas justificativas e dados que servem de base para a atenção à mulher trabalhadora gestante ou com filhos.

Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2008), a proteção do emprego e a não discriminação da mulher gestante são direitos incluídos dentro do conceito de proteção à maternidade. Do mesmo modo, destaca Hein (2005) que no mundo inteiro a gravidez coloca em risco a segurança econômica das mulheres, visto que é motivo de despedimento e discriminação da mulher no mercado de trabalho.

Esse fato, segundo Abramo (2007), está relacionado à visão de que a mulher integra uma força de trabalho secundária, apesar do aumento da sua participação feminina nos postos de trabalho – fato que contribui para a perpetuação da discriminação e desigualdade de gênero nas relações de emprego e que coloca a mulher em posição subordinada no mercado de trabalho.

Igualmente, destaca-se que a maternidade é a questão principal relativa a essa visão "secundarizada" da mulher nas relações de trabalho. Característica que não se observa em relação aos homens, por motivos simples; mas que possui um impacto forte no que se refere à ideia dos empregadores de um "risco" de gravidez sempre presente para a mulher

trabalhadora, tendo em vista que ainda predomina o estereótipo de obrigação feminina quanto a responsabilidades familiares, especialmente no cuidado dos filhos (ABRAMO, 2007).

Ainda que com o objetivo de combater esses problemas relacionados à gestação e ao mercado de trabalho, as ações governamentais, em países em desenvolvimento ou transição, encontram dificuldades de implementação efetiva diante de obstáculos, como a falta de pessoal para inspeções de trabalho (HEIN, 2005).

Convém destacar que, no Brasil, embora tenha ocorrido um aumento da empregabilidade de mulheres após a década de 1990, contribuindo para a recuperação no mercado de trabalho, Leone e Baltar (2008) ressaltam que ainda é alto o índice de desemprego feminino. Por isso, a necessidade de intervenção do Estado por meio de políticas públicas e elaboração de normas que visem a diminuir as dificuldades da mulher na inserção ou permanência no emprego.

Dados de 2018, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua, elaborada pelo IBGE, revelam que o nível de desocupação no 2º trimestre de 2018 é de 37% para as mulheres e de 55,8% para os homens, na região Nordeste.

Essa grande diferença entre os níveis observados entre mulheres e homens demonstra os reflexos dessa desigualdade enfrentada pelas mulheres na perspectiva de vida social e das relações de trabalho.

Assim, a previsão constitucional de garantia provisória do emprego da mulher gestante, presente no art. 10, II, alínea "b", do ADCT, é de fundamental importância, não somente para combater os índices de empregabilidade de mulheres, mas também para promover a igualdade violada pela discriminação entre homens e mulheres na sociedade.

A respeito do princípio da igualdade, verdadeiro princípio e um dos direitos fundamentais previstos no texto constitucional, explica Silva (2017) que o referido princípio se apresenta de duas formas principais na Constituição Federal de 1988: a igualdade no tratamento dado pela lei e sua aplicação (denominada "igualdade formal") e a igualdade perante a realidade da sociedade (denominada "igualdade material").

Neste sentido, a igualdade material relaciona-se a uma justiça social, uma vez que objetiva fornecer a igualdade a pessoas que, econômica ou socialmente, estão em desvantagem em relação a outros indivíduos (SILVA, 2017). Igualmente, afirma Rothenburg (2008) que a igualdade precisa ser construída, tendo em vista que os indivíduos são diferentes dentro da sociedade – o que se diferencia de uma visão filosófica do conceito de igualdade, em que os homens partem de condições originalmente iguais.

Foi sob a perspectiva dessa igualdade material que a atuação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, juntamente com o movimento

feminista e a bancada feminina, durante a Assembleia Constituinte, conseguiu aprovar cerca de 80% das demandas das mulheres, apresentadas para a elaboração da Constituição de 1988 (COSTA, 2005).

Dessa forma, à norma jurídica é permitido diferenciar indivíduos que estão indevidamente em desvantagem social, por meio de um favorecimento diferenciado de acordo com as desvantagens indevidas observadas – o que é denominado de discriminação positiva. Conceito inverso de discriminação negativa, que representa o tratamento indevido e desigual dado a indivíduos em condições semelhantes, a qual a ordem jurídica constitucional busca combater (ROTHENBURG, 2008).

Partindo desse pressuposto, a discriminação positiva em relação às mulheres nas relações de emprego, especialmente aquelas em estado gravídico, se mostra adequada e necessária para atingir a igualdade efetiva das trabalhadoras, bem como direitos humanos da mulher, considerando as especificidades da mulher na sociedade.

5 CONCLUSÃO

A inobservância da garantia de estabilidade provisória da empregada gestante, durante o contrato de trabalho, em mais da metade dos casos constatados, reforça a desigualdade de gênero existente na sociedade.

Se de um lado, há atuação do Estado na implantação de medidas e criação de normas relativas a direitos, a fim de diminuir os obstáculos e fatores que impedem essa desigualdade; por outro, percebe-se que não há um esforço dos empregadores em considerar as especificidades da mulher nas relações de trabalho, as quais são sempre influenciadas por questões de gênero e divisão sexual do trabalho.

Ressalte-se que não se pretendeu neste artigo focalizar a análise dos dados pesquisados apenas considerando-se as relações entre homem empregador e mulher empregada, mas considerar o gênero dentro das relações de trabalho, bem como a existência de dois sexos (masculino e feminino) na classe operária.

A negação dessa existência resulta não somente na negação da realidade desigual observada nas relações laborais em que a empregada se insere, mas também impede a efetiva igualdade material das mulheres em relação aos homens na condição de empregados, ambos explorados distintamente em diferentes níveis de desigualdade, principalmente após o surgimento do capitalismo.

Assim, tendo em vista essa visão da classe operária e a presença do gênero como elemento das relações de trabalho, percebe-se que a violação da garantia provisória de emprego da gestante contribui ainda mais para violações de direitos humanos, visto que priva a mulher do pleno gozo de direito constitucionalmente previsto e intimamente ligado à maternidade.

Não são recentes os obstáculos impostos pela sociedade à concretização dos direitos da mulher, a exemplo dos casos neste artigo, em que foi observado que o *abuso de direito* é utilizado, ainda que baseado apenas no pedido exclusivo de indenização após decurso do período de estabilidade, como próprio fundamento de decisão judicial, nas ações envolvendo a dispensa imotivada de gestantes durante o contrato de trabalho, ratificando a criação de obstáculos pela sociedade à plenitude da mulher e seus direitos.

Do mesmo modo, a postura do empregador em não se ater aos direitos previstos e direcionados às mulheres empregadas, retoma a negação existente durante a industrialização no Brasil em relação aos direitos que eram criados para as trabalhadoras, com o fim de melhorar as condições de trabalho e saúde, direitos que – *a priori* – para serem concretizados, poderiam gerar gastos desproporcionais aos empregadores, como a exigência de construção de banheiros e melhorias na ventilação do ambiente do trabalho.

Contudo, não é o que se observa neste tema, uma vez que a solicitação de exame de gravidez para resguardar eventual garantia de empregado da mulher gestante no momento da dispensa imotivada tem o fim de concretizar e trazer plenitude de direitos assegurados às mulheres, além de contribuir para evitar litígios futuros envolvendo o referido direito.

Assim como há a necessidade de maior atenção, pelo homem, às questões de gênero que entrelaçam as relações sociais e de poder, também há para os empregadores essa necessidade de compreensão do gênero como elemento das relações laborais – consequência dos reflexos da sociedade, no âmbito do emprego e trabalho das mulheres.

Não se ignora que as hipóteses levantadas neste artigo podem levar à necessidade de maior compreensão ou estudo entre essa possibilidade de solicitar exame de gravidez como parte dos exames demissionais realizados pela empregada e o direito à privacidade também assegurado constitucionalmente. Todavia, não sendo um dos objetivos deste trabalho a análise do confronto ou relação entre esse direito e a garantia provisória de emprego da gestante, nada impede que esta consideração seja analisada por outros trabalhos e pesquisas posteriores.

Registre-se, igualmente, que não foi defendida a obrigação de a empregada realizar este tipo de exame solicitado pelo empregador, tendo em vista que haveria violação clara ao princípio da legalidade previsto na Constituição, no rol dos direitos e garantias fundamentais, o qual estabelece a criação de obrigações apenas a partir da lei.

Por fim, porém não menos relevante, infere-se que a publicidade das decisões judiciais estabelecida como regra no ordenamento jurídico brasileiro carece de maior atenção por parte dos tribunais da Justiça do Trabalho no Nordeste, que, embora possuam sítios eletrônicos oficiais para

consultas de decisões e jurisprudências, deixam de disponibilizar com maior facilidade o acesso a essas decisões, especialmente as proferidas em 1º grau, ou seja, pelos magistrados atuantes nas varas do Trabalho – dificultando eventuais pesquisas e estudos jurisprudenciais.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho:** uma força de trabalho secundária?. 2007. 327 f. Tese (Doutorado) – Curso de Sociologia, Departamento de Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/en.php. Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Estatísticas de gênero:** indicadores sociais das mulheres no Brasil. 38. ed. Brasil: Brasil, 2018. 13 p. (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica). Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 23 out. 2018.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD). **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, RJ, 2012. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv91983.pdf. Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua trimestral**. Rio de Janeiro, RJ, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=72421. Acesso em: 5 out. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 out. 2018.

BRASIL. **Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm. Acesso em: 10 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999.** Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm. Acesso em: 27 fev. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm. Acesso em: 27 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Orientação Jurisprudencial nº 399. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. 2010. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html. Acesso em: 17 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Súmula nº 244. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, DF, 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 15 out. 2018.

CALIL, L. E. S. **Direito do trabalho da mulher:** a questão da igualdade jurídica ante a realidade fática. São Paulo: LTr, 2003.

CISNE, M. **Feminismo e consciência de classe no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2014.

COSTA, A. A. A. O movimento feminista no Brasil: dinâmicas de uma intervenção política. **Revista Gênero**, v. 5, n. 2, 2005. Disponível em: http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/380. Acesso em: 21 out. 2018.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

GIFFIN, K. A inserção dos homens nos estudos de gênero: contribuições de um sujeito histórico. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 10, p. 47-57, 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232005000100011&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 28 out. 2018.

HEIN, C. et al. Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience. **International Labour Organization,** 2005. Disponível em: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_142_engl.pdf. Acesso em: 10 out. 2018.

JELIN, E. Mulheres e direitos humanos. Tradução de Irene Giambiagi. **Estudos feministas**, Florianópolis, v. 2, n. 3, p.117-149, 1994. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/viewFile/16293/14834. Acesso em: 15 out. 2018.

KERGOAT, Danièle et al. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. p. 55-63. In: **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres:** desafios para as Políticas Públicas. Prefeitura Municipal de São Paulo. In: EMÍLIO, M.; TEIXEIRA, M.; NOBRE, M.; GODINHO, T. (orgs.). São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003. Disponível em: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05634.pdf#page=55. Acesso em: 23 out. 2018.

LEONE, Eugenia Troncoso; BALTAR, Paulo. A mulher na recuperação recente do mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileiro de Estudos de População**, São Paulo, v. 25, n. 2, p. 233-249, jul. 2008. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/32477/1/S0102-30982008000200003.pdf. Acesso em: 10 out. 2018.

LOPES, C. M. S. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, n. 26, p.405-430, jun. 2006. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/s0104-83332006000100016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0104-83332006000100016&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 2 out. 2018.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NEVES, D. A. A. **Manual de Direito Processual Civil**.7. ed. São Paulo: Método, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres**. Lisboa, Portugal: Assembleia Geral das Nações Unidas, 1979. Disponível

em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 10 out. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Maternidade segura e o mundo do trabalho.** Lisboa, Portugal: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal, 2008. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/maternidade_segura.pdf. Acesso em: 10 out. 2018.

PIOVESAN, F. A proteção Internacional dos Direitos HUmanos das Mulheres. **Revista da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro (EMERJ)**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 57, p.70-89, jan. 2012. Edição Especial. Disponível em: http://www.escoladegoverno.org.br/attachments/1314_A_prote%C3%A7%C3%A3o_internacional_dos_direitos_das_mulheres.pdf. Acesso em: 10 out. 2018.

PIOVESAN, F. **Direitos Humanos e Direito Constitucional Internacional.** 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PIOVESAN, F. Os direitos reprodutivos como direitos humanos. **Reprodução e sexualidade:** uma questão de justiça. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002.

ROTHENBURG, W. C. Igualdade material e discriminação positiva: o princípio da isonomia. **Novos Estudos Jurídicos**, Itajaí, v. 13, n. 2, p.77-92, 2008. Disponível em: https://siaiap32.univali.br//seer/index.php/nej/article/view/1441. Acesso em: 15 out. 2018.

SAFFIOTI, H. I. B. **A mulher na sociedade de classes:** mito e realidade. Petrópolis: Vozes, 1976.

SAFFIOTI, H. I. B. **Gênero, patriarcado, violência.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos Avançados**, v. 17, n. 49, p.99-116, dez. 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142003000300007&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 16 out. 2018.

SORJ, Bila et al. Secretaria do Governo Municipal (Org.). Trabalho, gênero e família: quais políticas sociais?. **Política Públicas e Igualdade de Gênero,** São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. p. 143-148. Disponível em: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf. Acesso em: 22 out. 2018.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais:** uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo.** 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

TELES, M. A. A. **O que são os direitos fundamentais das mulheres.** São Paulo: Brasiliense, 2006.

Recebido: 19/8/2019.
Aprovado: 9/10/2019.

Clara Cardoso Machado Jaborandy
Doutora e mestra em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA).
Especialista em Direito Público pela Universidade Anhanguera (Uniderp).
Bacharela em Direito pela Universidade Federal de Sergipe (UFS).
Professora do Mestrado em Direitos Humanos da Universidade Tiradentes (UNIT) e de cursos de Pós-graduação da UNIT e da Escola Judicial do Estado de Sergipe (EJUSE).
Coordenadora do grupo de pesquisa Direitos Fundamentais, Novos Direitos e Evolução Social do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq).
E-mail: claracardosomachado@gmail.com.

Lucas Dias Freitas
Bacharel em Direito pela Universidade Tiradentes (UNIT).
Advogado.
E-mail: lucasfreitasadvogado@gmail.com.