

A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO EM RAZÃO DA MATERNIDADE

MARQUES, Karina¹
MELLER, Fernanda²

RESUMO:

A mulher sempre buscou seu espaço no mercado de trabalho. Porém, quando deixou de realizar exclusivamente os afazeres domésticos para trabalhar também nas indústrias, esta foi tratada com desigualdade pelos empregadores, mas ao mesmo tempo, aceita no mercado de trabalho por fazer o mesmo serviço que os homens, no entanto a sua remuneração era muito inferior. Com o passar dos anos, as lutas por tratamentos iguais, salários dignos cresceram e ganharam destaque. Neste sentido, legislações específicas que abordasse o assunto foram criadas, atualmente grandes conquistas e transformações são cada vez mais favoráveis a proteção ao trabalho da mulher, principalmente relacionado à maternidade e à discriminação em decorrência desta condição. Uma das leis criadas para este fim, por exemplo, dá o direito licença maternidade de 120 dias, estabilidade para a empregada do início da gravidez até 5 meses após o parto, e no caso de demissão à funcionária gestante, ou exigir qualquer atestado sobre isso, poderá ensejar danos morais, reintegração ao trabalho ou o pagamento de indenização.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho da mulher, Licença-Maternidade, Discriminação.

WOMEN DISCRIMINATION IN JOB MARKET DUE TO MOTHERHOOD

ABSTRACT:

Women have always sought their place in the job market. Originally, when they left to perform only household chores and started working in factories, the inequality treatment received by the employers happened, and at the same time, they were accepted in the market for doing the same job as men, the payment was much lower. Over the years, the struggles for equal treatment and decent salaries have been growing and gaining prominence. Therefore, specific legislation to deal with the subject has been created, and nowadays, great achievements and changes are increasingly favorable to labor protection of women, related to motherhood as well as in the decrease of discrimination because of this condition. The laws created for this purpose give the right, for instance, to 120 days of maternity leave, stability for the employee from the beginning of pregnancy until five months after giving birth, and even if a pregnant employee is dismissed, or any certificate about it is required, it may give rise to moral damages, reinstatement to work or payment of compensation.

KEYWORDS: Women's work; maternity leave, discrimination

¹ Acadêmica do 9º Período de Direito do Centro Universitário FAG. E-mail: kary-marques@hotmail.com

² Professora Orientadora Mestre em Direito do Trabalho do Centro Universitário FAG – E-mail: Fernanda.meller77@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Alguns órgãos internacionais vêm se preocupando com o tratamento recebido pelas mulheres no atual mercado de trabalho, e neste sentido, vêm desenvolvendo programas que visam o combate a discriminação, melhor exemplificando a discriminação no mercado de trabalho entre homens e mulheres, utilizando para tanto o princípio da não discriminação em tratados e convenções internacionais, como é o caso da ONU (Organização das Nações Unidas) e a OIT (Organização Internacional do Trabalho) (THOMÉ, 2009).

Thomé (2009) esclarece que no Brasil a própria Constituição Federal em seu art. 3º, inciso IV, e art.5º inciso I, declara a igualdade de sexos. No âmbito específico da igualdade entre os sexos nas relações de trabalho, a Carta Magna, em seu art. 7º, consagra para os empregados: o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, inciso XX), por meio de incentivos específicos, conforme a lei e o direito à proibição de qualquer discriminação quanto ao salário e critérios de admissão.

Mesmo com os textos legais expressos, todavia as desigualdades continuam, principalmente no que tange a mulher em relação à maternidade. Royalty (1998 *apud* Carvalho; Firpo e Gonzaga 2006), destacam que essa diferença entre os gêneros está relacionada à mulher ser a principal responsável em cuidar dos filhos, o que faz com que muitas mulheres tenham uma participação no mercado de trabalho não muito estável, este tipo de padrão feminino visto pelo empregador, faz com que muitas empresas não invistam neste perfil de mão de obra, o que leva as mulheres a terem um menor salário.

A ONU divulgou em 2015 que a proteção das mulheres com relação a maternidade teve um avanço nos últimos anos, informou por exemplo, que países que oferecem 14 semanas ou mais para licença maternidade aumentaram de 38% para 51%, no entanto, mais de 800 milhões de mulheres que trabalham, considerando dados mundiais ainda não têm os benefícios com relação à maternidade ideal, totalizando 41% da força de trabalho feminina (ONU, 2015).

No decorrer dos anos com os avanços tecnológicos e culturais, com as revoluções, muitas leis foram criadas com intuito de proteger as mulheres nas relações de trabalho, isso em relação à discriminação no ambiente de trabalho e proteção à maternidade, dando garantias que vão desde a estabilidade da gestante no emprego, mesmo que a gravidez ocorra no aviso prévio indenizado, até

a condenação a danos morais se houver a dispensa da gestante, que poderá ser considerada discriminatória nos termos da Lei n. 9.029/95.

Assim, é possível perceber que muitas foram e são as lutas travadas pelas mulheres trabalhadoras para um tratamento isonômico entre homens e mulheres no mercado de trabalho; com o devido respeito as suas diferenças, principalmente as físicas, mas sem dúvidas muitas vitórias já foram alcançadas e são motivos de comemoração e avanço social.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS IMPORTANTES CONQUISTAS SOCIAIS E JURÍDICAS DA MULHER

Com a Revolução Industrial, a mão de obra que antes era de escravos, passou a ser a de trabalhadores livres e com salários, devido à necessidade dos donos de fábricas, manufaturas, linhas de produção, porém, como os comerciantes podiam colocar as regras que quisessem, desta maneira, não davam condições nenhuma de trabalho, os trabalhadores deviam laborar em locais sem a mínima segurança, higiene e ainda sem hora para encerrar, tornando suas jornadas extremamente extensas. Surge então, a intervenção Estatal criando regras, e leis para que os operários tivessem condições dignas para a execução das atividades nesses locais (NETO; CAVALCANTE, 2008).

Por sua vez, o trabalho da mulher, era voltado a coisas pequenas, como a colheita de frutas, ou a produção de roupas para à família, com o desenvolvimento das atividades e passar dos anos a mulher foi ganhando um espaço a mais nos afazeres, como a realização de trabalhos na agricultura (BARROS, 2013).

Com o advento da Revolução Industrial a mão de obra da mulher passou a ser muito utilizado, pois elas trabalhavam longas jornadas e aceitavam receber salários ínfimos, aceitavam qualquer condição para os afazeres, e não tinham qualquer tipo de proteção a como empregada (MARTINS, 2001).

Assim, o processo industrial criou uma nova estrutura social, que não era conhecida quando a mulher só tinha afazeres domésticos, uma vez que a indústria retirou a mulher do lar por muitas horas diárias, expondo-as a atividades insalubres e com obrigações físicas superiores ao que uma mulher suportava (NASCIMENTO, 2013).



Com o passar dos anos, a mulher foi ganhando força e proteção, a exemplo, disto em 1842 a Inglaterra proibiu o trabalho das mulheres em subterrâneo; em 1844 foi limitada sua jornada de trabalho em 10 horas e meia, e aos sábados o expediente iria no máximo até às 16h. Na França, em 1848 surgiram leis de proteção ao trabalho feminino. Mas um marco para todo o universo feminino é o Tratado de Versalhes (1919), que estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, inserido em diversas constituições, inclusive a brasileira (NASCIMENTO, 2013).

No decorrer deste período, após a primeira guerra mundial, a sociedade também começou a perceber que a mulher no mercado de trabalho necessitava de proteções trabalhistas, pois trabalhava exaustivamente nas fábricas e continuava suas tarefas em casa, cuidando da família, portanto, além de tratamentos igualitários havia a necessidade de garantias e cuidados com a saúde, uma vez que ela teria filhos, amamentaria, nesse sentido, novas leis protecionistas precisavam ser regulamentadas (MARTINS, 2001).

Em consonância com a evolução dos direitos trabalhistas, no tocante ao trabalho feminino, o Brasil teve a primeira lei que tratou sobre o assunto em 1932 com o Decreto 21.417-A, que versava sobre alguns direitos garantidos à classe. Em seguida, a Primeira Constituição que falava sobre a mulher e ainda fazia referência à discriminação da mesma foi a de 1934. Já em 1943 foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reafirmando os direitos e garantias até o momento (MARTINS, 2001).

Seguindo com as evoluções acerca das garantias ao trabalho da mulher, a CLT teve várias alterações por meio de Decretos e Leis ao longo dos anos, com intuito de garantir benefícios e condições de trabalho descentes as empregadas. Da mesma forma, as Constituições brasileiras também foram evoluindo, por exemplo, a Constituição de 1967 dava a gestante descanso remunerado antes e após o parto, sem prejuízo do emprego e salário, buscava a proteção da maternidade, com a Constituição Cidadã que dentre vários direitos assegurados, firmou a Licença Maternidade por 120 dias, incentivos para a contratação de mão-de-obra feminina e ainda, a garantia do emprego a gestante desde a confirmação da gravidez, para tanto, verifica-se o avanço do Brasil para com as medidas protetivas ao trabalho da mulher (MARTINS, 2001).

Neste sentido vem o art. 5º da CLT, concomitante com art. 461 Do mesmo códex onde tratam “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo [...]”.

A Constituição Federal de 1988, em seu art.7º, XX, conferiu proteção específica ao trabalho da mulher, ao dispor que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: (...)

XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (BRASIL, 1988).

Outro documento importante, no qual se assegura igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres perante a lei é a Carta Magna (art. 5º, I) *in verbis*:

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; (BRASIL, 1988).

Este documento, também proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX).

Há uma evidente evolução de direitos conferidos à mulher, contudo ainda se faz necessário haver uma conscientização da sociedade, acerca principalmente do papel social da mulher enquanto mãe e trabalhadora.

3 PROTEÇÃO A MATERNIDADE

A proteção a maternidade deriva de dois princípios básicos, a estabilidade da gestante e a licença maternidade.

Assim, a gestante possui estabilidade no emprego, conforme previsão nos Atos das Disposições Transitórias, em seu art. 10, II, “b”, determina “II – fica vedada a dispensa arbitrária e sem justa causa: ... b – da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

Desta maneira, independentemente de qualquer notificação, constatada a gravidez da empregada durante o contrato de trabalho, inclusive no período do aviso prévio indenizado, conforme disposto no art. 391-A da CLT, faz jus a garantia provisória de emprego nos termos do artigo 10, II, “b” do ADCT, podendo ser dispensada apenas se cometer falta grave prevista no artigo 482 da CLT. Ainda há garantia a reintegração da empregada ao trabalho e a estabilidade provisória, até mesmo nos contratos de trabalho por tempo determinado (BARRETTO, 2013).

Para tanto, a dispensa sem justa causa da gestante descumprindo esse preceito legal gera a reintegração no emprego, continuando a proteção até o final da estabilidade, ou ainda a uma indenização, ou seja, salários da dispensa até 5 meses após o parto conforme art. 496 da CLT.

No encontro ao direito à estabilidade da gestante, além das proteções expressas em lei elencadas acima, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula 244 que trata sobre o assunto. E neste contexto é entendimento pacificado que o desconhecimento pelo empregador do estado gravídico da empregada quando da dispensa não fasto o direito a indenização.

Súmula 244 (TST) *in verbis*:

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 ex-OJ nº 88 da SBDI-1 - DJ 16.04.2004 e republicada DJ 04.05.04)

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 art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado [Grifos do autor] (TST, 2012).

Em conformidade com as leis de estabilidade da gestante, o TST em 2014 negou provimento ao Recurso de Revista de uma Reclamada ao qual tinha dispensada a empregada em estado gravídico, durante um contrato de trabalho por prazo determinado, o Tribunal de origem já havia decidido de acordo com os preceitos estabelecidos pela Súmula 244 TST, o Tribunal Superior confirmou o entendimento.

RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. MODALIDADE EXPERIÊNCIA. 1. O Tribunal de origem, ao entender que a garantia estabilitária da gestante, prevista no art. 10, II, alínea b, do ADCT, busca a proteção da mulher grávida/do nascituro contra a dispensa arbitrária e imotivada, sem ressaltar os contratos firmados por prazo determinado, a abranger, assim, o contrato de experiência- e que -a autora detinha, dessa forma, estabilidade provisória no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto-, agiu em conformidade com a jurisprudência assente nesta Casa, consagrada na Súmula 244/TST. 2. Na espécie, o fato da alteração da redação do item III da Súmula 244 ter ocorrido -no dia 14/09/2012, ou seja, dez dias após findar o contrato de experiência- é irrelevante para a interpretação e aplicação à situação concreta haja vista que os verbetes sumulares e jurisprudenciais não estão sujeitos às regras de direito intertemporal. Nessa senda, não há falar em ofensa ao ato jurídico perfeito pela incidência do entendimento ora consagrado no referido verbete sumular sobre situação jurídica anterior à sua publicação. Precedentes.

HORAS EXTRAS. MULHER. INTERVALO DE 15 MINUTOS PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. POSSIBILIDADE. 1. O Colegiado de origem entendeu cabível a concessão -do intervalo do art. 384 da CLT, exclusivamente para a mulher-, o que demonstra a recepção do citado artigo - que trata do intervalo de 15 minutos obrigatório antes da realização de trabalho extraordinário pelas mulheres - pela Constituição Federal de 1988. 2. O acórdão regional está em harmonia com a decisão proferida pelo Tribunal Pleno do TST, no julgamento do TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, no sentido de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República. Óbice da Súmula nº 333 e do artigo 896, § 4º, da CLT. Precedentes . Recurso de revista integralmente não conhecido.

(TST - RR: 2184620135090018, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 01/10/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/10/2014)

Na Constituição Federal de 1988 em seu art. 7º, XVIII, ficou estabelecido que o tempo de afastamento da mulher no período de licença maternidade seria de 120 dias, sendo determinado o início do afastamento por atestado médico.

Essa proteção vem desde 1962 no Brasil, por meio do Decreto n. 51.627 de 18 de dezembro de 1962, que promulgou a Convenção n. 3 da OIT, de 1919, na qual era previsto que o pagamento das prestações para a manutenção da empregada ficaria a cargo do Estado, já que, até então, todo o encargo era de responsabilidade do empregador, que evitava a contratação de mulheres em decorrência desse ônus (MARTINS, 2001).

Em 2002, a CLT foi alterada por meio da Lei n. 10.421 de 15 de abril, no art. 392, a qual ratifica o direito conquistado pela mulher no tangente a maternidade, garantindo o determinado pela Carta Magna sobre a licença-maternidade.

O documento em seu art. 392 garante também a gestante, o direito a Licença-maternidade mesmo que a criança não nasça com vida, antes da alteração o empregador decidia pelo retorno ou não, da empregada ao trabalho antes do término do afastamento, dependendo de suas necessidades e se a mesma estivesse com a saúde normal (BARROS, 2013).

Em 2008 a Lei n. 11.770 de 9 de setembro, criou o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogação da licença maternidade pelo período de 60 dias mediante concessão de incentivo fiscal, desde que a empregada requeira. Vale também para as mães que adotarem ou obtiverem a guarda judicial (NASCIMENTO, 2013).

Conforme os ditames do art. 392, parágrafo 4º, I e II, à mulher gestante, é garantido sem prejuízo do salário e demais direitos, a transferência de função, quando as condições de saúde exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho, bem como a dispensa no horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização, de no mínimo, 6 consultas médicas e demais exames complementares.

Entre os direitos conquistados pela classe feminina, o direito a amamentação do filho recém-nascido até o sexto mês de vida está garantido no art. 396 da CLT, este estabelece que a empregada tenha dois descansos especiais de meia hora cada para amamentar, durante sua jornada diária de trabalho. (BARROS, 2013).

Em 11 de maio de 2016 foi publicada a Lei n. 13.287 que acrescenta o art. 394-A na CLT, dispondo que a empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre, porém sem receber o respectivo adicional em sua remuneração.

Normas essas para alguns consideradas prejudiciais a mulher, na medida em que contra ela se volta por meio da discriminação, para tantos outros, justificável, por ser necessária sob o prisma social.

4 DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO TRABALHO

A mulher ao longo dos anos, busca uma realidade no mercado de trabalho diferente das vivenciadas na história, sem práticas que ensejam uma desvalorização da sua mão-de-obra, pois tem as mesmas habilidades que um homem, ou de ainda não ser reconhecida por seus valores enquanto trabalhadora, pelo simples fato de ser mulher, mãe, dona-de-casa.

Neste contexto, a discriminação contra a mulher possui vinculação com conceitos relativos à vida familiar e social. A discriminação ainda pressupõe um tratamento diferenciado comparativamente desfavorável, que poderá vir de uma presumida inferioridade, de outras considerações arbitrárias e do fato que a contratação poderá elevar os custos operacionais da empresa (BARROS, 2006).

Essa discriminação se manifesta na forma de um tratamento desigual, fundado em razões proibidas e também em um tratamento formalmente igual, mas que terá efeitos diversos em determinados grupos (BARROS, 2006).

Assim, o art. 373 – A da CLT (acrescentado pela Lei n. 9.799 de 1999) impôs uma série de limitações ao empregador no sentido de permitir o acesso da mulher ao mercado de trabalho.

Dentre as quais, o empregador não pode negar qualquer benefício a mulher por ela encontrar-se em estado gravídico, exigir exame de gravidez na contratação para uma função, ter atitudes que impeçam a concorrência da mulher grávida a algum cargo dentro da empresa.

Art. 373-A CLT, *in verbis*:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

(...) II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

(...) IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

A Lei n. 7.855 de 1989 revogou diversos artigos disciplinados na CLT, considerados discriminatórios a mulher, em razão da Constituição cidadã de 1988, a saber:

Arts. 378, 379 e 380, proibiam o trabalho noturno da mulher e especificavam certas condições;

Arts. 374 e 375 tratavam da prorrogação e compensação do trabalho da mulher;

E o art. 387 que versava sobre a proibição do trabalho da mulher nos subterrâneos, minerações em subsolos, pedreiras, obras de construção civil e atividades perigosas e insalubres.

Com o decorrer do tempo, as leis foram moldando-se as mudanças de cada época, com objetivo de incluir a mulher no mercado de trabalho sem a discriminação, entre sexos e também com relação a maternidade.

A Lei n. 9.029 de 1995, proibiu diversas práticas discriminatórias em relação à mulher, destaca-se: a exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, considerou crime a prática de exigência de teste de gravidez, perícia, atestado, exame ou outro procedimento relativo à esterilização ou estado de gravidez, ainda também considerou crime a adoção de quaisquer medidas

de iniciativa do empregador que configurem indução ou instigação a esterilização genética, bem como, a promoção do controle de natalidade (SARAIVA, 2012).

A CLT, no art. 391 trata expressamente em seu texto o fato de “não constituir justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher, o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez”.

Com o advento da Lei n. 9029 de 1995 foram incluídas penas para o descumprimento da lei pelo empregador, que podem ser de 1 a 2 anos de reclusão e multa, a multa é o valor do maior salário, elevada a 50%, em caso de reincidência, proibição para conseguir empréstimos ou financiamentos junto a instituições financeiras oficiais (NASCIMENTO, 2013).

No entanto, a discriminação pode ocorrer durante o contrato ou na extinção, ou inclusive quando nem iniciou o mesmo, pode ocorrer na seleção de candidatos para algum cargo de determinada empresa.

Desta forma, quando há discriminação na contratação fala-se em perda de uma chance, ou em outras palavras, a perda da oportunidade de conquistar determinada vantagem ou evitar certo prejuízo, no sentido jurídico, a perda de uma chance é a probabilidade real de alguém obter um lucro ou evitar um prejuízo (OLIVEIRA, 2010).

Neste sentido Filho (2008) sustenta que:

Caracteriza-se essa perda de uma chance quando, em virtude da conduta de outrem, desaparece a probabilidade de um evento que possibilitaria um benefício futura para a vítima, como progredir na carreira artística ou militar, arrumar um melhor emprego, deixar de recorrer de uma sentença desfavorável pela falha do advogado, e assim por diante. Deve-se, pois, entender por chance a probabilidade de se obter um lucro ou de se evitar uma perda (FILHO, 2008 pg 75).

Assim, caso caracterizado a discriminação na seleção, poder-se-á considerar perda de uma chance.

Já no caso de ocorrer à discriminação no decorrer do contrato de trabalho, poderá ensejar o dano moral, definido pelos juízes, sua aplicação tem caráter punitivo e pedagógico, nem pode ser um valor irrisório, tão pouco, muito alto para que haja um enriquecimento por parte do trabalhador (OLIVEIRA, 2010).

Ainda, quando existir uma dispensa discriminatória, a Lei n. 9029 de 1995 em seu art. 4º diz que o empregado tem direito a reintegração ou indenização trata do assunto, conforme segue:

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. (LEI 9029/1995).

Em virtude do advento da referida lei, tanto as mulheres quanto os homens, estão mais amparados nos casos de ocorrerem discriminação nas suas relações de trabalho, pois ela determina aplicação de sanções, inclusive penais para o empregador, a lei também trata da mensuração da indenização por danos materiais, tratado por um direito potestativo à vítima de discriminação (JUNIOR, 2012).

Assim, direito potestativo da vítima encontra-se em duas possibilidades para o deferimento dos danos materiais, sendo o primeiro a reintegração ao trabalho, com direito ao recebimento de todas as remunerações do período de afastamento, e o segundo, a percepção de toda a remuneração do período de afastamento em dobro, sendo ambos corrigidos monetariamente acrescidos de juros legais, conforme descrito acima no art. 4º da lei (JUNIOR, 2012).

Neste sentido o TST, julgou processo referente a dispensa discriminatória de uma empregada gestante como ato discriminatório, condenando a empresa ao pagamento de indenização e danos morais. Segue notícia divulgada em 2015 pelo TST:

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Souza Cruz S.A. e a Alert Brasil Teleatendimento Ltda. a pagar indenização por danos morais de R\$ 10 mil a uma assistente operacional demitida durante a gravidez pela empregadora. Ela foi contratada pela Atento Brasil S. A. e, posteriormente, pela Alert para prestar serviços para a Souza Cruz S.A. Como a empresa tinha com conhecimento da gravidez, a dispensa foi considerada discriminatória.

Em decisão anterior, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) julgou improcedente o pedido de indenização da trabalhadora. Ela recorreu ao TST alegando que somente recebeu os salários do período da estabilidade após a audiência na reclamação trabalhista em que pleiteou sua reintegração ao emprego na Alert Brasil. Sustentou que a decisão regional, ao negar a indenização com o fundamento de que não foi provada a dor, o sofrimento e a angústia, não levou em conta que o recebimento dos valores devidos não afastou o dano.

O desembargador convocado Arnaldo Boson Paes, relator do recurso de revista, explicou que a constatação do dano moral não reside na simples ocorrência do ilícito. Por isso, nem todo ato que não esteja conforme o ordenamento jurídico justifica indenização por dano moral. "O importante é que o ato seja capaz de se irradiar para a esfera da dignidade da pessoa, ofendendo-a de maneira relevante", destacou.

Para o relator, a dispensa de empregada grávida denota o caráter discriminatório do ato patronal, pois não consta no processo que outro empregado tenha sido dispensado. Ele ressaltou que a assistente foi despedida em outubro 2012, com seis meses de gravidez, e recebeu seus direitos apenas em fevereiro de 2013, após o nascimento do filho e a realização da primeira audiência na Justiça do Trabalho.

Nesse contexto, Boson Paes considerou evidente o conhecimento da gravidez pelo empregador, "até pelo fato de a empregada ter sido dispensada poucos meses antes do término de seu estado gravídico". Assim, entendeu caracterizada a dispensa discriminatória

e configurado o dano moral. A Sétima Turma, em decisão unânime, fixou a indenização no valor de R\$ 10 mil.

(Lourdes Tavares/CF)

Processo: [RR-1561-76.2012.5.04.0010](#)

Assim, observa-se que muito tem a evoluir o Brasil e sua cultura com relação ao trabalho da mulher gestante e práticas discriminatórias, pois pode-se observar que nos dias atuais ainda acontece dispensas, não ocorre contratações e ainda há atos que ensejam a discriminação durante o contrato de trabalho, gerando problemas de cunho social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde o século XVI, as mulheres, lutavam para um reconhecimento de sua mão-de-obra, ou seja, que tivesse condições dignas de trabalho e que fossem tratadas com igualdade com os homens, pois, nesta época eram aceitas nas indústrias para exercerem os mesmos trabalhos, mas com salários bem menores.

Leis foram e são criadas para que haja uma proteção específica à classe feminina, e ainda maior para as que serão mães, como grande exemplo disso, temos a Constituição cidadã promulgada em 1988, a qual estabeleceu em seu texto que homens e mulheres seriam tratados com igualdade e ainda que a mulher tivesse direito a licença maternidade por um período de 120 dias.

Tem-se também, na CLT, inúmeros artigos que versam sobre diversas garantias, bem como, a Súmula 244 editada pelo TST que trata da estabilidade da gestante, desde o conhecimento da gravidez até 5 meses após o parto, e o direito de reintegração da empregada, quando dispensada grávida, mesmo cumprindo o aviso prévio, enfim, evoluções constantes para a proteção da classe feminina.

Nesse sentido, é possível verificar que, desde muito tempo as constantes evoluções acerca do regime de trabalho da mulher são importantes, pois muito se conquistou, para uma pessoa do gênero feminino, que não tinha direito algum, e sua mão de obra era totalmente desvalorizada, uma vez que, a sociedade a qual pertence, apresenta traços marcantes de um modo de vida totalmente patriarcal.

Porém, todas as conquistas alcançadas por esse grupo, no que tange a maternidade, a práticas discriminatórias, ainda muito têm para evoluir no mercado, seja nas leis ou no dia-a-dia, as

empregadas ainda enfrentam muitos problemas, por serem mães, ou porque ainda podem se tornar mães, não conseguem empregos, deixam de ser promovidas, muitas ainda não conseguem exercer o direito da amamentação. Portanto, o que falta é um avanço para assegurar os direitos já existentes, e a ampliação destes, a fim de propiciar um ambiente de trabalho prazeroso a essas trabalhadoras, é o que se deve ser alcançado.

Desta forma, busca-se uma sociedade onde homens e mulheres possam viver harmoniosamente, onde a justiça a solidariedade seja partilhada, sem qualquer preconceito.

REFERÊNCIAS

BARRETTO, L. L. P. **Estabilidade provisória da gestante, análise da súmula 244 do TST.** Disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI190314,11049-Estabilidade+provisoria+da+gestante+analise+da+sumula+244+do+TST>> Acesso em 01 abril 2016.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho.** 2º ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 9º ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, 1943.

BRASIL. **Constituição, 1988.** Constituição da República Federativa do Brasil, 1988.

BRASIL. **LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995.** Proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterelização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, 13 abril de 1995.

BRASIL. **LEI N. 11.770 DE 9 DE SETEMBRO DE 2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogação da licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei 8.212 de 24 de Julho de 1991. Brasília, 9 Setembro de 2008.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso De Revista. Gestante. Estabilidade Provisória. Contrato Por Prazo Determinado. Modalidade Experiência.** RR: 2184620135090018, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 01/10/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/10/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Notícias TST.** Disponível em <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_m>

ode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=12340097&_15_version=1.0 > 28 de jan. 2015. Lourdes Tavares. Acesso em 06 de jun de 2016.

CARVALHO, S. S. de; FIRPO, S.; GONZAGA, G. **Os efeitos do aumento da licença maternidade sobre o salário e emprego no Brasil**. Pesquisa e Planejamento econômico – PPE – v.36, p.3. Dez. 2006.

FILHO, S. C. **Programa de Responsabilidade Civil**. 8º ed. São Paulo: Atlas, 2008. pág. 75.

JÚNIOR, C. A. B. **Da indenização por danos morais e materiais decorrente de discriminação nas relações de trabalho**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 96, jan 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11041>. Acesso em maio 2016.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 13º ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MONTENEGRO, C. **OIT: 830 milhões de mulheres não tem direito garantido no trabalho**. BBC Brasil, 2014.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28º ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NETO, F. F. J.; CAVALCANTE, J. Q. P. **Direito do Trabalho**. 4º ed. Rio de Janeiro: Ed. Lumen Juris, 2008.

OLIVEIRA, K. da S. **A teoria da perda de uma chance: Nova vertente na responsabilidade civil**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 83, dez 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8762&revista_caderno=7>. Acesso em maio 2016.

ONU (Organização Internacional do Trabalho). **As vésperas do dia internacional da mulher, ONU pede fim da disparidade de gênero até 2030**. Disponível em < <https://nacoesunidas.org/as-vespera-do-dia-internacional-da-mulher-onu-pede-fim-da-disparidade-de-genero-ate-2030/> > Acesso em Set. 2015.

SARAIVA, R. **Direito do Trabalho**. 15º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

THOMÉ, C. F. **A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero: um estudo comparativo entre Brasil e Espanha**. Belo Horizonte: Rev. Trib. Reg. Trab. 3º Reg. 2009.