

# IMPORTÂNCIA DA PROTEÇÃO DIFERENCIADA À MULHER COM ÊNFASE ÀS RELAÇÕES LABORAIS

SABRINA ZEIN<sup>1</sup>  
VIVIANE COELHO DE SÉLLOS KNOERR<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente artigo tem por finalidade um estudo acerca da condição da mulher no mercado de trabalho no sentido de se avaliar a importância de um tratamento legal diferenciado às mulheres para que se verifique na prática a isonomia constitucional estabelecida entre homens e mulheres. Para a persecução de uma conclusão para o problema proposto buscou-se analisar a evolução histórica da inserção da mulher no ambiente laboral, bem como a existência de diferenças físicas e sociais nos papéis desempenhados por homens e mulheres nas relações familiares. Realizou-se também uma pesquisa acerca de dados estatísticos acerca da participação da mulher no meio político e sindical, especialmente no sentido de que o estabelecimento e a manutenção da legislação para uma igualdade formal são funções afetas à figura do Estado. Conclui-se pela necessidade de um tratamento diferenciado entre homens e mulheres por meio da edição de uma legislação protetiva.

**Palavras-chave:** mulher; trabalho; isonomia de gênero

## ABSTRACT

This article aims at a study of the status of women in the labor market in order to assess the significance of differential legal treatment of women for which there is in practice established the constitutional equality between men and women. For the pursuit of a conclusion to the proposed problem, we sought to examine the historical evolution of women entering the workplace, as well as the existence of physical and social differences in the roles played by men and women in family relationships. Also conducted a survey on statistical data on the participation of women in political and union environment, especially in the sense that the establishment and maintenance of formal equality legislation are afetas the figure of the state functions. It concludes the need for a different treatment of men and women through the issue of a protective legislation.

**Keywords:** woman; work; gender equality

---

<sup>1</sup> Advogada especializada na área trabalhista. Professora de Prática Trabalhista para o exame nacional da OAB no Centro de Estudos Jurídicos do Paraná. Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania no Centro Universitário Curitiba. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelas Faculdades Integradas Curitiba.

<sup>2</sup> Professora E Coordenadora Do Programa De Mestrado Em Direito Empresarial E Cidadania Do Unicuritiba. Doutora Em Direito Do Estado Pela Puc/Sp, A Mestre Em Direito Das Relações Sociais Pela Puc/Sp, Especialista Em Direito Processual Civil Pela Puccamp. Advogada. Lider Do Grupo De Pesquisa "Direito Empresarial E Cidadania No Século XXI.

## INTRODUÇÃO

A figura da mulher durante muitos séculos esteve associada a uma ideia de sujeição em relação ao homem, o que certamente levou à construção de várias formas negativas de tratamento desigual na sociedade e, como consequência, à luta pela superação desse contexto.

As primeiras noções históricas que merecem destaque acerca da sujeição da mulher são aquelas contidas nos textos bíblicos do antigo testamento, pois uma análise literal, divorciada de qualquer interpretação religiosa, evidencia que a mulher foi criada para ser não só companheira (GENESIS, capítulos 1-4, pp. 3-5), mas também para ser dominada pelo homem (GENESIS, capítulo 3, versículo 16, p. 5). Outrossim, quando da expulsão de Adão e Eva do jardim do Éden, os textos bíblicos trazem as primeiras noções de trabalho, pois ao homem foi condenado ao suor de seu rosto (GENESIS, capítulo 3, versículo 15, p. 5) para ter um ganha pão, enquanto à mulher foi atribuído o papel de ser mãe.

Na antiguidade clássica, como bem pontua SEGADAS VIANNA (2005, pp. 972-973), verifica-se igualmente a sujeição da mulher em relação ao homem, tendo pouco desenvolvimento seu papel quanto ao trabalho. Tanto na Grécia, quanto na Roma antiga, a mulher era instruída e preparada para ter filhos, sendo mantida praticamente enclausurada quando esposa, limitando-se à execução de poucas tarefas domésticas.

Já às cortesãs e as escravas existentes à época era dada à atribuição de preparar-se para servir aos homens e a executar atividades penosas. Poucas mulheres tiveram algum destaque no período, encontrando-se no Egito antigo uma associação das mulheres à agricultura, até mesmo de forma mitológica, como guardiãs e na Grécia a cortesã que *Áspásia* que se tornou oradora e esposa de *Pericles* (SUSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA e TEIXEIRA FILHO, 2005, pp. 972-973).

Na Idade Média a mulher continua na posição de sujeição, tendo a esposa o papel precípua gerar os filhos, servir ao marido e cuidar do lar, ou seja, seu trabalho estava associado às atividades maternas e domésticas, as quais certamente despendiam longas jornadas de seu dia.

As mulheres que não se tornavam esposas ou já nasciam servas competia o trabalho pesado como o transporte de cargas, a confecção de tecidos, o corte da lenha, etc (SUSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA e TEIXEIRA FILHO, 2005, pp. 973-974).

Surgem ainda na Idade Média as chamadas corporações de ofício, em que um

mestre especializado em uma atividade passa a ensinar os demais seu ofício, identificando-se muitas vezes a participação de toda família (da esposa e dos filhos) nas oficinas. Essa situação tem reflexos no ordenamento jurídico até os presentes dias como se demonstrará em capítulo seguinte.

Já na Idade Moderna, inicialmente com as ideias Renascentistas e, posteriormente, com o Iluminismo, a mulher experimenta uma maior liberdade e valorização em relação ao homem e passa a se inserir gradativamente no mercado de trabalho.

A Revolução Industrial e proliferação de ambientes fabris gerou um número significativo de postos de trabalho, levando não só a mulher, mas até mesmo as crianças para os ambientes de trabalho.

A colocação da mulher no mercado de trabalho ocorreu tanto na agricultura, quanto nos ambientes fabris, permanecendo, contudo, sob sua responsabilidade todas as obrigações relativas à casa e à criação dos filhos.

A mulher trabalhadora passa a estar sujeita, portanto, a uma dupla jornada, pois a visão acerca de seu papel nas relações conjugais permaneceu o mesmo, mas a esposa passou então a contribuir com a subsistência familiar.

Sobre a precariedade de condições do trabalho da mulher nos ambientes fabris são de extrema sensibilidade os relatos de Louis-René Villermé lançados pelo jurista uruguaio HÉCTOR-HUGO BARBAGELATA (2012, p. 23-24) em obra premiada com o Prêmio Nacional de Literatura, na categoria de Obras Jurídicas e Ciências Sociais:

“As mulheres que trabalham [na indústria da seda] pertencem à classe mais pobre. Muitas vêm de lugares diferentes de onde trabalham... Aquelas que moram em lugares não muito remotos, retornam todo sábado à noite com suas famílias e voltam na manhã de segunda, trazendo o seu fornecimento de pão para a semana...

É difícil ter uma ideia do aspecto sujo e miserável dessas mulheres que estão empregadas na extração da seda, assim como é horrível a sujeira de suas mãos, do mau estado de saúde de muitas delas e do fedor nauseabundo, *sui generis*, que emerge de suas vestimentas, que infesta o local de trabalho e afasta aqueles que se aproximam.

A este trabalho ainda se agrega a dor causada pela sensibilidade adquirida com a ponta dos dedos, que a qualquer momento tem que introduzir na água fervendo ou de caldeirões quase fervendo.”

As palavras transcritas causam até mesmo repudia ao leitor e realmente evidenciam a necessidade da busca por melhores condições em favor das mulheres insertas, ou melhor, sujeitas (submetidas) ao mercado de trabalho.

Esse contexto de sujeição e opressão a que a mulher esteve exposta ao longo de vários séculos, levou a criação de movimentos feministas em busca de emancipação e tratamento igualitário. Sobre seu surgimento são pertinentes as considerações de RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA (2006, p. 164):

“O movimento feminista surgiu em meados do século XIX, provocado pelas lutas inerentes ao processo de produção. A organização da classe operária e a divisão social do trabalho levaram à inserção das mulheres nas linhas de produção em condição de inferioridade em face dos homens, tidas que foram como meias-forças. Por outro lado, a estrutura familiar, tradicionalmente centralizada na figura materna, especificamente no que toca aos cuidados com o lar e com a prole, ficaria abalada pela saída da mãe, que, aliás, continuaria a manter os encargos com esses cuidados, cumulando-os com a jornada na fábrica.

Relevante ainda a compreensão acerca dos principais objetivos do movimento feminista sob o aspecto filosófico, abaixo resumidos nas palavras de WAYNE MORRISON (2012, pp. 572-573), pelos quais torna-se hialina a questão da opressão, bem como a predominância masculina na estruturação dos sistemas de produção, sendo estes aspectos que informaram a colocação da mulher no mercado de trabalho e acabaram por demandar uma tutela jurídica pela igualdade.

"O primeiro é a realidade concreta da opressão reiteradamente legitimada pelas regulamentações legais. É inegável que a posição das mulheres ao longo da história tenha sido recorrentemente pouco melhor do que a dos escravos, isto é, propriedade legal de seus senhores (pais ou maridos) que as protegem e controlam. O segundo é a questão do patriarcalismo, ou sistema de autoridade masculina que estrutura as instituições e a racionalidade organizacional que constituem as relações opressivas e exploradoras que afetam as mulheres. O terceiro é a questão do senso de justiça feminino, ou do tipo de 'verdade' que está envolvido no argumento masculino tradicional de que as mulheres são diferentes dos homens e têm um senso rudimentar da objetividade abstrata e imparcial que a justiça requer."

O feminismo em sua acepção liberal busca realmente uma revisão do sistema jurídico, pois entende como principal consequência da dominação masculina a impossibilidade da mulher confiar no Estado, que teria a competência para outorga e resguardo da legislação.

Nesta esteira, a própria noção de igualdade é tida com suspeita, pois construída à luz do olhar masculino, que predominantemente informou a estrutura do Estado e o cenário político ao longo da história. Tanto é verdade que já se passaram quase vinte anos da edição do diploma legal que determina cotas para candidatura de mulheres em cada partido ou coligação<sup>2</sup>, mas ainda não se verificou uma efetiva participação política das mulheres seja no âmbito municipal, estadual ou federal<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Lei federal 9.100 de 1995

<sup>3</sup> De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho em 2010 o Brasil elegeu a primeira presidenta da República, duas governadoras e 134 deputadas estaduais. Já no âmbito das eleições municipais, em 2012, foram eleitas 657 prefeitas e 7.630 vereadoras, números que retratam respectivamente os percentuais de 11,84% e 13,32%, ou seja, estão realmente distantes de uma participação paritária das mulheres na política. Dados disponíveis em <http://www.tse.jus.br/eleicoes/eleicoes-antiores/eleicoes-2010/estatisticas> e <http://www.tse.jus.br/eleicoes/eleicoes-antiores/eleicoes-2012/estatisticas>, acesso em 05/08/2014

<sup>4</sup> As autoras fazem referência ao Decreto n. 7.037, de 21 de dezembro de 2009, atualizado pelo Decreto n. 7.177, de 12 de maio de 2010 e aos dados relacionados ao Programa Nacional de Direitos

Os mesmos fatos verificados na política também se confirmam nos movimentos sindicais, nos quais a representatividade pelas mulheres vem aumentando, mas ainda está muito distante de se equiparar à preponderância dos homens no comando das centras de trabalhadores e demais entidades.

Todavia, tal participação é de extrema importância ao fortalecimento da condição das mulheres no mercado de trabalho, o que indiretamente permite a plena cidadania como bem destacam ALVES e MARTINS (2014, p. 307):

“Quanto à participação feminina nos sindicatos e no mercado de trabalho, vale destacar que o Plano Nacional de Direitos Humanos 3 (PNDH-3) tem como um de seus objetivos estratégicos a garantia dos direitos das mulheres para o estabelecimento das condições necessárias para sua plena cidadania. Para alcançar essa meta, são previstas as seguintes ações programáticas: “a) Desenvolver ações afirmativas que permitam incluir plenamente as mulheres no processo de desenvolvimento do País, por meio da promoção da sua autonomia econômica e de iniciativas produtivas que garantam sua independência. (...) b) Incentivar políticas públicas e ações afirmativas para a participação igualitária, plural e multirracial das mulheres nos espaços de poder e decisão.”<sup>4</sup>

Faz-se necessária, portanto, a modificação dos fundamentos, da ideologia em busca da isonomia, com a inserção da mulher no cenário político e, sobretudo, no fomento das ideias e experiências que podem embasar as modificações do ordenamento jurídico em prol da solução desse desequilíbrio (MORRINSON, 2012, pp. 585-587).

Importante destacar que historicamente tanto o labor do homem, quanto o da mulher, estão associados às noções de escravidão, servidão, sujeição ou estão no cerne da maior parte das questões envolvendo a equação entre o capital e trabalho.

Todavia, o presente estudo está concentrado unicamente nos aspectos relacionados ao labor da mulher, não sendo possível, em razão da limitação do campo de estudo, a verticalização acerca da questão da sujeição como aspecto inerente à relação de emprego.

Com base nas considerações acima, perfeitamente possível asseverar que a forma pela qual se deu a inserção da mulher no contexto do mercado de trabalho, bem como se manifesta até os dias atuais, apresenta-se como um dos fatores que levou à criação de movimentos feministas voltados à busca da isonomia de tratamento, associado, por certo, a outras questões relevantes, como a violência, o direito de concepção, a sexualidade, etc.

---

Humanos – PNDH- 3 disponível no sítio: BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. *Programa Nacional de Direitos Humanos ( PNDH-3)*. Brasília: SDH/PR, 2010. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/pndh3/pndh3.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2013, p. 90-91.

## A ISONOMIA CONSTITUCIONAL E A IMPORTÂNCIA DA LEGISLAÇÃO PROTETIVA À MULHER

A Constituição Federal de 1988 consagrou tanto de maneira expressa, quanto pela via da não discriminação, a isonomia entre homens e mulheres em seus artigos 5º, I, 3º, IV, e 7º, XXX. Trouxe, ainda, em seu artigo 226, §5º igualdade de direitos e deveres da sociedade conjugal para homens e mulheres.

Conforme já visto acima, as mulheres ao longo dos anos vêm lutando pelo alcance e concretização dessa isonomia e, sobretudo, para deixarem de serem vítimas de condutas discriminatórias.

Contudo, para o real atendimento da igualdade proposta pela Carta Magna, faz-se necessária o exercício da melhor hermenêutica quanto ao conteúdo do referido princípio consubstanciado como norma de direito fundamental constitucional.

A igualdade, como alicerce fundamental do Estado Democrático Brasileiro deve ser interpretada de maneira a permitir o alcance de uma igualdade material entre os destinatários da norma, ou seja, destinar o tratamento diferenciado aqueles que justificam tal demanda.

Sobre o conteúdo do princípio da igualdade, pertinentes as considerações de MATEUS BERTONCINI e FELIPPE ABU-JANRA CORRÊA (2012, p. 30) em uma obra sobre as ações afirmativas e o estatuto racial:

“Nessa perspectiva, a superação da igualdade formal dos primórdios do Estado de Direito, a crise do positivismo legalista, a sua superação pelo pensamento pós-positivista, marcado pelo ingresso no sistema dos valores da sociedade, por intermédio dos princípios jurídicos, que permeiam o sistema normativo, e a complexidade da sociedade pós-moderna, justificam o surgimento de mecanismos jurídicos de reconhecimento de diferenças entre os grupos que compõem a sociedade, com a finalidade de superação das desigualdades materiais existentes.”

Nesta esteira, verificou-se ao longo do presente estudo as dificuldades quanto à inserção da mulher no mercado de trabalho, seja pelos aspectos históricos, seja pelas questões biológicas, o que certamente demanda um tratamento jurídico diferenciado para que possa atingir a igualdade assegurada constitucionalmente.

Como escreveu ARION SAYÃO ROMITA (2009, p. 116) *“Homens e mulheres não são iguais. São diferentes”*, justificando sua afirmação nas palavras de um certo orador na Assembleia Nacional Francesa, afirmando ser contra a igualdade entre sexos pretendida pelas manifestações femininas.

“Sim, viva a diferença! Homens e mulheres são diferentes do ponto de vista biológico e genético. Ainda bem. Se todos os seres humanos fossem iguais, estaria comprometida a própria reprodução da espécie.” (2009, p. 116)

Interessantes, ainda as ponderações da psicologia sobre o tema, especialmente no que tange à distinção entre o tratamento dado pelos homens e pelas mulheres à relação entre trabalho e família:

“Para os homens, o relacionamento com a família e o trabalho é visto como mutuamente apoiador e complementar, mas para as mulheres o trabalho e a família representam exigências conflitantes. As mulheres têm vivido uma dupla mensagem em relação a isso.”  
(CARTER e MCGOLDRICK, 1995, P. 35)

Demitido claramente o caráter diferenciado entre homem e a mulher, verifica-se a pertinência e a importância da legislação trabalhista protetiva, com relação a qual far-se-á uma análise mais pormenorizada. Quanto a proibição de discriminação salarial trazida pelo artigo, 7º, XXX, da CF/88 perfeitamente justificável e de extrema relevância, pois conforme abordado no capítulo dois acima, ainda que tenham melhor formação, as mulheres percebem salários inferiores aqueles praticados para os homens. A proteção ao salário também é evidente nos artigos 372 e 377, da CLT, os quais encontram compatibilidade com o texto constitucional.

Além do tratamento isonômico quanto ao salário, a CLT também trata de forma igualitária a questão da jornada de trabalho do homem e da mulher, conforme disposições expressas do artigo 373. Todavia, aqui talvez ainda haja necessidade de se implementar medidas protetivas, tendo em vista que é preponderantemente da mulher a obrigação para com os filhos e às questões relacionadas ao lar.

Com base nas diferenças biológicas, históricas e sociais existentes seria pertinente a redução da jornada de trabalho para as mulheres com filhos até uma determinada idade, permitindo a melhor conjugação entre o trabalho e a função materna.

No que tange à jornada de trabalho, há uma série de discussões acerca do intervalo previsto no artigo 384<sup>10</sup>, da CLT, que estabelece uma pausa de quinze minutos entre o término da jornada normal e a jornada extraordinária para as mulheres.

Muitos juristas defendem a sua derrogação com base na isonomia trazida pela Carta Magna de 1988 (MALLET, 2009, p. 156-157) sob o fundamento de que não haveria real distinção nas condições físicas e na resistência ao trabalho entre

---

<sup>10</sup> Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

homens e mulheres. Todavia, o Plenário do Tribunal Superior do Trabalho decidiu pela consonância do referido dispositivo com o texto constitucional, por maioria de votos, nos autos de INN – RR 1540/2005-046-12-00-5, de Relatoria do Ministro Ives Gandra Martins da Silva.<sup>11</sup>

Muitos juristas defendem a sua derrogação com base na isonomia trazida pela Carta Magna de 1988 (MALLET, 2009, p. 156-157) sob o fundamento de que não haveria real distinção nas condições físicas e na resistência ao trabalho entre homens e mulheres. Todavia, o Plenário do Tribunal Superior do Trabalho decidiu pela consonância do referido dispositivo com o texto constitucional, por maioria de votos, nos autos de INN – RR 1540/2005-046-12-00-5, de Relatoria do Ministro Ives Gandra Martins da Silva.<sup>11</sup>

Na mesma linha já exposta quanto à jornada habitual (limites diário e semanal), verifica-se sim razão para a concessão do intervalo de quinze minutos entre término da jornada habitual e o início da jornada extraordinária, pois existem diferenças físicas e fisiológicas claras entre o homem e a mulher, a exemplo das intercorrências do ciclo menstrual.

Outro aspecto cujas diferenças justificam tratamento legislativo próprio são as práticas discriminatórias, as quais foram objeto de disciplina específica através da Lei 9.799/95, que introduziu o artigo 373-A<sup>12</sup> na CLT, objetivando corrigir distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho.

Referido artigo traz seis incisos tratando da vedação à exigência de atestados médicos da mulher para fins de admissão ou permanência no emprego; vedação à consideração do critério sexo para fins de admissão, ascensão profissional e rescisão do contrato de trabalho e vedação à prática de revistas íntimas em empregadas ou funcionárias.

Os incisos do referido artigo tratam não só da situação da mulher, mas também da situação familiar como aspecto que não pode ser sopesado para fins de início ou continuidade da relação de emprego, sob pena de restar violado o princípio constitucional da isonomia.

Há no parágrafo único do artigo 373-A a previsão da possibilidade da adoção de medidas temporárias que visem o estabelecimento de políticas de igualdade entre homens e mulheres, objetivando sanar diferenças de formação profissional, acesso e manutenção no emprego.

Por último, mas não menos relevantes as disposições relativas à estabilidade gestante e à licença-maternidade, ambas objeto de modificações

---

<sup>11</sup> Julgado em 17/11/2008

recentes, todas em prol da condição diferenciada da mulher no exercício de seu papel de mãe.

Aqui merece destaque a Lei 11.770/2008<sup>13</sup> que trouxe a possibilidade extensão do período de licença-maternidade mediante a concessão de incentivo fiscal às empresas. Por certo que muitos atribuem à ampliação da licença-maternidade o caráter de proteção aos interesses do menor, mas certamente se trata também de uma medida que protege as condições e situação da mulher mãe e trabalhadora.

O grande problema envolvendo a implantação da referida lei está no caráter facultativo da possibilidade de ampliação da licença maternidade, bem como na preocupação de algumas mulheres quanto à ocupação temporária de seu posto de trabalho por outro empregado, ou seja, aquilo que veio em seu benefício muitas vezes lhe traz anseios e preocupações. Evidencia-se, portanto, uma necessidade imperiosa de medidas protetivas à mulher no mercado de trabalho no sentido de coibir práticas discriminatórias.

O artigo 10, inciso II, alínea “b” das disposições constitucionais transitórias assegurou a estabilidade à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A proteção constitucional à empregada gestante gerou várias controvérsias quando de sua edição, tendo o Tribunal Superior do Trabalho editado a súmula uniforme de jurisprudência número 244<sup>14</sup>, a qual já foi objeto de duas modificações significativas ao longo dos anos.

Inicialmente, referido entendimento uniforme entendia pela necessidade de comunicação ao empregador acerca da gravidez para que a trabalhadora tivesse direito à estabilidade. Contudo, em 2003 a Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho foi alterada para dispensar a comunicação da gravidez.

Recentemente, a mesma Súmula foi alterada para estender a estabilidade também aos contratos de trabalho por prazo determinado, acabando com a celeuma acerca do tema.

---

<sup>12</sup> 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)

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (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)

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

De significativa importância, ainda, alteração recente reconhecendo a estabilidade também às empregadas quando estiverem em período de aviso prévio advinda com a Lei 12.812/2013 que acrescentou o artigo 391-A, da CLT.

## CONCLUSÃO

Os estudos acerca da evolução histórica do trabalho da mulher evidenciam uma relação de sujeição e opressão em relação à figura masculina e também quanto aos detentores de capital.

Outrossim, com o passar dos anos a mulher foi conquistando seu espaço no mercado de trabalho, o que trouxe uma série de implicações para a vida familiar e para as estruturas sociais e econômicas. A mulher se viu em meio a um conflito entre a conciliação das atividades maternas e profissionais.

Assim, a situação da mulher no mercado do trabalho ainda demanda especial tratamento protetivo para um efetivo alcance do conteúdo constitucional do princípio da igualdade.

Logo, as normas especiais previstas no texto celetista estão em plena consonância com o texto constitucional e com as demandas sociais existentes.

---

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)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (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)

<sup>13</sup> Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

<sup>14</sup> GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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

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

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

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Raissa Roussenq e MARTINS, Milena Pinheiro. Em busca da participação igualitária: a implementação de cotas de gênero nas eleições sindicais e o exemplo da CUT *in* DELGADO, Gabriela Neves e PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Trabalho, Constituição e Cidadania. A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. LTr: São Paulo, 2014.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. A Evolução do Pensamento do Direito do Trabalho. Tradução de Sidnei Machado. Revisão técnica de Elisa Cuevas Carlos. São Paulo: LTr, 2012

BERTONCINI, Mateus e CORRÊA, Felipe Abu-Jamra. Responsabilidade Social da Empresa e as Ações Afirmativas. Curitiba: JM, 2012

Bíblia Sagrada: contendo o antigo e o novo testamento. Santo André: Geográfica Editora, 2005

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. *Programa Nacional de Direitos Humanos ( PNDH-3)*. Brasília: SDH/PR, 2010. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/pndh3/pndh3.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2013, p. 90-91.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Estatísticas Disponível em: <<http://www.tse.jus.br/eleicoes/eleicoes-anteriores>>. Acesso em: 05 agosto 2014.

CARVALHO, Luiz Maklouf. Mulheres que foram à luta armada. São Paulo: Globo, 1998

CARTER, Betty e MCGOLDRICK, Monica. As mudanças no ciclo de vida familiar: uma estrutura para terapia familiar. Tradução Maria Adriana Veríssimo Veronese. 2. ed. Porto Alegre: Artes Medicas, 1995

COSTA, Francisco Pereira e SOARES, Marcele Carine dos Praseres. A Diarista, o vínculo de emprego e os direitos trabalhistas: perspectiva histórica, legislativa e jurisprudencial. Uma proposta de inclusão social *in* MAIOR, Jorge Luiz Souto e GNTA, Noa Piatã Bassfeld, Trabalhos Marginais. LTr: São Paulo, 2013.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006

GRAY, JOHN. Homens são de Marte, Mulheres são de Vênus. 12. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1997.

KELSEN, Hans. Teoria Pura do Direito. Tradução por João Baptista Machado. 8. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2009

LACERDA, Rosângela Rodrigues Dias de. Proteção do Trabalho da Prostituta: modelo laboral e princípio da justiça social *in* MAIOR, Jorge Luiz Souto e GNTA, Noa Piatã Bassfeld, Trabalhos Marginais. LTr: São Paulo, 2013.

MALLET, Estevão. O princípio constitucional da igualdade e o trabalho da mulher *in* SOUSA FILHO, Georgenor. Trabalho da mulher: homenagem à Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. O conteúdo jurídico do princípio da igualdade. 3 ed. 22. tir. São Paulo: Malheiros, 2013

MORRISON, Wayne. Filosofia do direito: dos gregos ao pós-modernismo. Tradução Jefferson Luiz Camargo; revisão técnica Gildo Sá Leitão Rios. 2. ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2012

PASTORE, José. Trabalho, costumes e família: leituras em sociologia do trabalho. São Paulo: LTr, 2001

ROMITA, Arion Sayão. O Combate à discriminação da mulher no mundo do trabalho, à luz das fontes internacionais com reflexos no ordenamento jurídico interno *in* SOUSA FILHO, Georgenor. Trabalho da mulher: homenagem à Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009

SOUZA, Jessé. A Ralé Brasileira. Quem é e como vive. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009

SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Delio. VIANNA, Segadas. TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Instituições de Direito do Trabalho. 22. ed. atual por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005

TIBA, Içami. Homem Cobra, Mulher Polvo. Editora Gente: São Paulo, 2004.