

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA – FACER  
CURSO DE DIREITO

PAULA NAIARA GOMES DOS SANTOS

**A PROTEÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

RUBIATABA - GOIÁS

2015

PAULA NAIARA GOMES DOS SANTOS

## **A PROTEÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Projeto de pesquisa apresentado para obtenção de nota na disciplina de Monografia II do curso de Direito da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba-Go, como exigência parcial para a aprovação, sob a orientação do Professor Doutor Valtecino Eufrásio Leal.

De acordo

---

Professor Doutor Valtecino Eufrásio Leal

RUBIATABA - GOIÁS

2015

PAULA NAIARA GOMES DOS SANTOS

## **A PROTEÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba - GO, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito sob a orientação do Professor Doutor Valtecino Eufrásio Leal.

Aprovada em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ do ano de 2015.

### **BANCA EXAMINADORA**

---

Professor Doutor Valtecino Eufrásio Leal  
Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba - GO

---

Professor Convidado  
Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba - GO

---

Professor Convidado  
Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – GO

Dedico este trabalho a toda a minha família; pois, pude contar com cada um de vocês nessa longa caminhada. Alegro-me por ter conseguido chegar ao final com grande aprendizado; importante para minha carreira futura.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, quero agradecer a Deus que foi quem me concedeu a vida e saúde e oportunidade de fazer esse curso.

Agradeço aos meus amados pais Marcilio e Dinamar, pelo amor e carinho, além de acreditarem em mim e estarem sempre comigo nos momentos mais difíceis que passei.

Ao meu Orientador, o Doutor Valtecino que tem uma grande parcela de contribuição no trabalho científico, e professora Marilda que contribuiu com a pesquisa, e a todas as pessoas entrevistadas mencionadas no trabalho.

Enfim, a todos os professores que sempre estiveram na difícil tarefa de transmitir ensino a todos nós, e em nome da Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – Goiás, pela importância na minha formação;

A todos, obrigada.

## RESUMO

O tema proposto da monografia em questão tem como objetivo principal investigar se a mulher no mercado de trabalho está tendo seus direitos trabalhistas garantidos, com base nas entrevistas realizadas no município de Rubiataba. Também tem como objetivo demonstrar com a pesquisa se há desigualdade de salário e tratamento entre homem e mulher. E se a mulher vem sendo discriminada no trabalho, e ainda busca-se saber se a mulher realmente merece respaldo diferenciado por estar fisicamente fragilizada diante do homem. Em segundo momento, também verifica-se que a mulher está em funções antes exercidas pelo sexo masculino.

**Palavras-Chave:** Mulher. Proteção. Mercado de trabalho. Direitos. Garantia.

## **ABSTRACT**

The proposed theme of the monograph in question aims to investigate whether the woman in the labor market is having its guaranteed labor rights, based on interviews conducted in the municipality of Rubiataba. It has also aim to demonstrate to research whether there is unequal pay and treatment between men and women, if the woman is being discriminated against at work, and also seeks to know if the woman really deserves differentiated support to be physically fragile before the man. Second time also it turns out that the woman is in.

**Keywords:** Woman. Protection. Labor Market. Rights. Warranty.

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

CF – Constituição Federal

CLT– Consolidação das Leis Trabalhistas

CREAS – Centro de Referência Especializado da Assistência Social

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

DSR – Descanso Semanal Remunerado

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

SEMIRA – Secretaria de Políticas para Mulheres e Promoção da Igualdade Racial

SUS – Sistema Único de Saúde

TR – Taxa Referencial

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>CAPÍTULO I - A PROTEÇÃO DA MULHER NOS ÂMBITOS: FEDERAL, ESTADUAL E MUNICIPAL</b> .....	13
1.1 LEGISLAÇÃO PROTETIVA FEDERAL .....	13
1.1.1 Constituição Federal .....	13
1.1.2 Consolidação das Leis Trabalhistas .....	17
1.1.3 Legislação Especial .....	24
1.2 PROTEÇÃO DA MULHER NO ÂMBITO DO ESTADO DE GOIÁS .....	28
1.3 COMISSÃO DA MULHER ADVOGADA NO ESTADO DE GOIÁS .....	30
1.4 A PROTEÇÃO DA MULHER NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA .....	32
<b>CAPÍTULO II - AS CONQUISTAS DOS DIREITOS TRABALHISTAS PELAS MULHERES NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA-GO</b> .....	37
2.1 ENTREVISTAS REALIZADAS NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA, FRENTE AOS DIREITOS TRABALHISTAS .....	38
2.2 ENTREVISTA COM COSTUREIRA NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA, ATINENTE A DIREITOS TRABALHISTAS COMO O FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO E O DANO MORAL .....	41
2.3 ENTREVISTA COM UMA FRENTISTA DE POSTO DE GASOLINA, EM CONFRONTO COM A DISCRIMINAÇÃO À MULHER, ALÉM DE OUTROS DIREITOS CONFERIDOS A MULHER .....	45
<b>CAPÍTULO III - POSIÇÕES JUDICIAIS SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER EM JUÍZOS E TRIBUNAIS PÁTRIOS</b> .....	51
3.1 JURISPRUDÊNCIAS RELATIVA À REGRA DO ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTA .....	51
3.2 CASO CONCRETO DE RUBIATABA-GO, SUBMETIDO A JULGAMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO NA COMARCA DE CERES-GO .....	53
3.2.1 Processo Trabalhista no Rito Ordinário de número 0002974-39.2012.5.18.0171 entre GBB e FBO .....	53
3.2.2 A segunda análise é de uma Ação Trabalhista no Rito Ordinário de número 0003983-36.2012.5.18.0171 entre MHFSC E CMMV .....	57
3.3 DISCUSSÃO DO CASO CONCRETO PARA CONFIRMAÇÃO DE VIOLAÇÃO AOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER .....	59
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	62
<b>REFERENCIAS</b> .....	65
<b>ANEXOS</b> .....	68

## INTRODUÇÃO

O tema da monografia foi baseado na lei proteção à mulher no mercado de trabalho. Como justificativa desta investigação científica tem em conta a necessidade de melhor compreensão das medidas de proteção, enquanto trabalhadora. Especialmente em virtude de notícias e inferências sociais de que o gênero feminino está em prejuízo em relação ao masculino nas relações de emprego.

A problemática eleita é saber se a mulher que está inserida no mercado de trabalho no município de Rubiataba está tendo seus direitos trabalhistas garantidos. Além de investigar se há diferença salarial entre ambos os sexos, e se a mulher é discriminada no ambiente de trabalho, e se sofre algum dano moral ou assédio sexual. Ainda é importante pesquisar se a dupla jornada de trabalho da mulher, afeta o desempenho no trabalho.

O objetivo geral é buscar compreender, de modo amplo, acerca dos limites legais da proteção à mulher no mercado de trabalho. Quanto à metodologia foi baseada através de compilação de dados, e a pesquisa de campo calcada em método dedutivo.

No primeiro capítulo, a abordagem foi feita em torno da proteção da mulher no mercado de trabalho. A pesquisa partiu da premissa de que, a mulher enfrentou dificuldades ao longo da história até chegar aos dias atuais. Então, procurou-se investigar se há diferença de salário por motivo de sexualidade, e se a mulher é discriminada. Como também o porquê da mulher ter respaldo diferenciado na lei em relação ao homem.

O primeiro item da pesquisa objetiva o estudo da Constituição Federal de 1988, que assegura a proteção ao trabalho da mulher, além de compreender dois aspectos importantes, que são: o fundamento fisiológico e o fundamento social. A Constituição protege a mulher em vários aspectos, como por exemplo proteção à gestante, caracterizando a diferença física da mulher, e trazendo respaldo à desigualdade e discriminação.

Diante dessa constatação, verifica-se que a mulher tem proteção respaldada em lei, que a Carta Magna. A pesquisa também foi feita na consolidação das leis trabalhistas, que tem aplicabilidade à proteção da mulher. Entretanto, teve alguns artigos revogados por deixar em seu texto, algum tipo de discriminação.

Considerando esse contexto, a CLT protege a mulher quanto plano pré-contratual, quanto à relação de idade, sexo, cor situação familiar. Também confere à mulher, auxílio maternidade, o direito da mãe adotiva e, ainda o parto prematuro que recebe proteção legal. Entretanto, o aborto criminoso não recebe proteção; mas se não for criminoso, tem respaldo. Além de outros direitos que todo trabalhador tem conferido.

A CLT também protege a mulher que está grávida e que necessite mudar de função em razão de sua saúde e da criança. Quando a criança nascer, a mãe tem o direito de amamentar até a criança completar seis meses. Esse é o chamado descanso especial de meia hora cada. Também verificou-se na pesquisa, que algum tempo atrás, a mulher era proibida de trabalhar em horário noturno; mas hoje não tem mais essa proibição. Verificou-se a exceção quanto ao trabalho do homem. Quanto à mulher que trabalhar aos domingos, terá uma escala de revezamento quinzenal. Outro direito conferido à mulher é 15 minutos antes do período de horas extras.

No primeiro capítulo também se demonstra a legislação especial que garante a proteção à mulher no mercado de trabalho, posterior a CF/88, contra práticas discriminatórias no emprego. Lei nº 9.029/1995, E outra Lei especial Nº 11.340/2006. Lei Maria da Penha que protege mulheres vítimas de violência no ambiente de trabalho. Como também de mulheres brasileiras que vão para outros países para melhor oportunidade de trabalho.

No item seguinte constata-se a proteção da mulher no Estado de Goiás. Tendo como objetivo demonstrar que no Estado não há lei específica. Mas a secretaria de políticas para mulher e promoção de igualdade racial (SEMIRA), tem como objetivo central, amparar mulheres vítimas de preconceito; Com inserção da mulher em diversos ramos. Também fica explicado no primeiro capítulo que o Estado de Goiás criou a comissão da mulher advogada, e daí surgiu a cartilha à saúde da mulher, objetivando à mulher, ter respaldo no mercado de trabalho.

Procurou-se investigar a proteção da mulher no município de Rubiataba. Então verificou-se que não há atualmente lei municipal que dê respaldo à mulher. Mas, que já existiu um projeto de lei, entretanto não foi levado adiante. Como o município não tem lei específica de proteção à mulher, a assistência social realiza movimentos para conscientizar a sociedade sobre a valorização da mulher no mercado de trabalho. Também verificou-se que no CREAS há atendimentos a

mulheres que sofreram algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho e, quanto ao município são essas as proteções à mulher.

No segundo capítulo buscar-se-á demonstrar os direitos trabalhistas pelas mulheres no município de Rubiataba. A intenção é saber por meio da pesquisa com as entrevistadas se os direitos trabalhistas estão sendo assegurados, se há diferença salarial, e discriminação no ambiente de trabalho.

Quanto ao terceiro capítulo foram analisados autos findos de mulheres que estavam inseridas no mercado de trabalho em Rubiataba, e foram verificados alguns de seus direitos privados pelo empregador. A única forma de assegurar os seus direitos foi fazer uma reclamatória trabalhista a fim de serem cumpridos conforme a lei.

Constata-se no terceiro capítulo que parte da classe empregadora no município de Rubiataba não cumpre as leis trabalhistas. Nesse trecho do trabalho demonstra-se a falta de pagamento de salário, férias, décimo terceiro, o não pagamento de horas-extras, além de descontos do salário do empregado caso ficasse sem trabalhar no final da semana. Além disso, fica comprovado que no processo que o reclamado tenta reunir provas a seu favor para não pagar à reclamada, fica demonstrado o descaso à empregada, e à lei trabalhista, que merecem ser asseguradas a todo trabalhador, em especial, à mulher.

## **CAPÍTULO I - A PROTEÇÃO DA MULHER NOS ÂMBITOS: FEDERAL, ESTADUAL E MUNICIPAL**

Neste capítulo, a abordagem será feita em torno da proteção da mulher em conformidade com a legislação brasileira. Essa vertente é necessária em razão das dificuldades enfrentadas ao longo da história. Pois, a mulher foi discriminada em vários aspectos no tocante à distinção de salário, e a sexualidade.

Esta parte procura demonstrar se os direitos da mulher estão sendo garantido em conformidade com a lei. Pois, mulher é igual a qualquer outro trabalhador. Segundo Andreucci; Mendes e Messa (2014, p.560) preconiza “a adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública”. Diante desta condição a mulher merece atenção e proteção especiais.

### **1.1 LEGISLAÇÃO PROTETIVA FEDERAL**

Neste item será analisada a proteção da mulher no mercado de trabalho frente à Constituição Federal de 1988; em seguida, serão analisados os artigos que tratam do assunto na Consolidação das Leis Trabalhistas, além das leis extravagantes, levando-se em consideração, os tópicos seguintes em confronto com a realidade local.

#### **1.1.1 Constituição Federal**

A Constituição Federal de 1988 é legislação dedicada, em parte, a assegurar a dignidade e a proteção ao trabalho da mulher. De todo conveniente por em relevo que, embora essa legislação busca, em tese, resguardar os direitos da mulher no mercado de trabalho, muitas delas, em sua redação legal, deixam lacunas que revelam o caráter discriminatório por encarar a mulher como um ser frágil que necessite de maior tutela. Sussekind (2003, p. 507) sugere “o trabalho da mulher foi amplamente discriminado em relação ao homem, sobretudo, no tocante ao salário”.

Por isso, torna-se de extremo valor um estudo mais apurado e detalhado sobre a proteção da mulher no mercado de trabalho, com vistas a averiguar seus fundamentos, seus objetivos e seus efeitos práticos no mercado de trabalho. Com isso em mente, desenvolve-se este trabalho com o intuito de, partindo de um

embasamento doutrinário e legal, conhecer melhor a proteção do trabalho da mulher na Constituição Federal.

Segundo Cavalcante (2013, p. 914), há dois fundamentos expostos por ele em sua doutrina quanto à proteção do trabalho da mulher. Pois a preocupação com a proteção da mulher é de âmbito federal. Mas para ocorrer essa intervenção deve haver os dois fundamentos caracterizadores na relação de trabalho.

Para a intervenção do direito na defesa da mulher que trabalha, a doutrina indica os seguintes fundamentos: "(1) fundamento fisiológico – a mulher não é dotada da mesma resistência física do homem e a sua constituição é mais frágil, de modo a exigir do direito uma atitude diferente e mais compatível com o seu estado; (2) fundamento social – interessa à sociedade a defesa da família, daí porque o trabalho da mulher deve ser especialmente protegido de tal modo que a maternidade e as solicitações dela decorrentes sejam devidamente conciliadas com as ocupações profissionais”.

Quanto ao primeiro fundamento deve parte-se da premissa que, a mulher não é dotada da mesma resistência física que o homem. Mas com a modernidade atual, a mulher vem ganhando espaço no mercado de trabalho, e está em profissões antes exercidas só pelo homem. Hoje, este fundamento vem sendo amplamente discutido; pois a mulher não está tão frágil quanto tem demonstrado.

Existem mulheres que estão na construção civil, em postos de gasolina, em minas de garimpo, dirigindo caminhões em grandes empresas. Nos últimos anos a mulher vem se igualando ao homem. Então, o fundamento físico já não é mais tão importante para a inserção da mulher no mercado de trabalho. Cabe ressaltar que, a tecnologia é ponto principal para que a mulher tenha conseguido exercer todas as funções que antes só com a força física poderia ser feita. Portanto a mulher está sendo concorrente do homem.

Mas, deve lembrar que o constituinte não deixou de lado a dessemelhança entre o homem e mulher e garantiram diferenças por conta da diferença física. Em matéria de concursos, a exigência é menor nos testes físicos.

Quanto ao segundo fundamento deve discutir que a mulher ainda na sua grande maioria, é provedora pela defesa da família, ou seja, da educação dos filhos, cuidado com o marido e com a casa. É ideia de que o papel e o lugar fundamental da mulher ainda continuam sendo na esfera doméstica. A maternidade é a função de cuidado, e que esse fato acaba afetando o seu desempenho como trabalhadora e

tem como consequência, uma menor produtividade, menos eficiência, custos mais elevados, comportamentos inadequados. Esses problemas justificariam do ponto de vista empresarial, o fato das mulheres continuarem recebendo salários inferiores em média, mais baixos que os dos homens.

Tem tido avanços para a valorização das condições da mulher no trabalho, tais como negociação coletiva que está contribuindo a promover ambientes de trabalho menos discriminatórios e mais favoráveis, seja aos direitos da mulher trabalhadora, seja àqueles relativos a uma melhor distribuição das responsabilidades familiares entre homens e mulheres.

Segundo Abramo, a noção da mulher como força-trabalho secundária estrutura-se em torno e ideias de que o movimento de entrada da mulher no mercado de trabalho esta determinado basicamente à sua permanência e ao seu desempenho no trabalho; principalmente pelos papeis que ela desempenha na esfera doméstica, e que estão associados fundamentalmente, às funções de cuidado a elas acionadas pela ordem de gênero e pela divisão sexual do trabalho.

A mulher não pode ser tratada diferente por causa do sexo ou porque grande parte das mulheres tem outras responsabilidades como a casa e o marido é que seu salário pode continuar sendo inferior. Pois, esse fundamento foi levado em consideração durante muito tempo. Mas, atualmente, as mulheres estão a cada dia mais inseridas no mercado de trabalho e com salário compatível ao do homem. Essas mudanças passaram a ter maior aplicabilidade com a constituição de 1988.

Sobre o assunto destaca-se o artigo 5º da Constituição Federal “todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza, e que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. No entanto, é preciso reconhecer que há diferenças de ordem física e biológica que diferem homens e mulheres, e que não podem passar despercebidas pela lei. Como disse Martinez (2012, p. 629):

A ressalva, claramente indicativa do reconhecimento de uma igualdade mitigada, deixou confessado que, em nome paralelismo essencial entre homens e mulheres, não se poderia deixar de admitir diferenças biológicas evidentes. Enfim, apesar de juridicamente iguais, homens e mulheres são fisiológica e psicologicamente dessemelhantes, sendo essa constatação inelutável.

Fica claro que o homem e mulher têm os mesmos direitos, mas com algumas diferenciações devido as suas desigualdades físicas. Diante deste fato relevante

torna os direitos iguais conforme as suas desigualdades, para Martinez (2012, p.629) “tratamento desigual com o foco corretivo da desigualdade”. Mas, o empregador diante de ser mulher ou homem jamais pode fazer diferença salarial, pois a Constituição Federal deixa em seu bojo (art. 7º, XXX, CF); “não se justifica a diferença de salário entre o homem e a mulher”.

Deve ser deixado bem claro que mesmo a mulher tendo essa diferenciação física, aos olhos da lei, o comentário a fazer sobre homem e mulher nas mesmas funções de trabalho, ou em qualquer outra função, e a duração de trabalho são as mesmas e asseguradas na Constituição Federal de 1988, (artigo 7º, XIII, CF) “a duração do trabalho da mulher é igual a qualquer outro trabalhador, sujeito a uma carga horária diária de 8 horas, limitada a 44 semanais”.

Mas, há direitos conferidos ao sexo feminino na Constituição que são exclusivos da mulher gestante que esta inserida no mercado de trabalho; sendo este a licença maternidade, pois a partir do momento que a mulher está grávida deve ser levada em consideração, a vida e a saúde da criança que vai nascer, e para isso ocorrer, a mãe deve ter todo respaldo da lei.

No entanto, a Constituição Federal de 1988 em seu art. 7º, inciso XVIII protege a gestante contra demissão arbitrária ou sem justa causa, e dá a ela o direito essencial à mulher grávida que trabalha: o direito à licença maternidade, com duração de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo de emprego ou de salário.

Segundo Martins (2001, p.527) menciona que o direito à licença maternidade deve ser concedida à gestante e não à maternidade, pois para ele há uma diferenciação: a primeira é a mulher que trabalha e está grávida; seu organismo passou por toda transformação, e segundo refere-se à mãe adotiva, no seu entendimento, essa não precisa dessa licença de 120 dias, Diante do assunto dispõe:

[...] A licença- maternidade destina-se apenas à gestante. Fala-se em licença à gestante, substantivo feminino, refere-se à mulher em período de gravidez. A lei maior objetiva, assim, tutelar a gestante, e não a maternidade, implicando proteger apenas a mãe biológica. Isso revela que, muitas vezes, a interpretação literal é que conduz o interprete ao melhor resultado. Verificando-se os anais da constituinte, nota-se que o intuito foi proteger a gestante, nada se falando em relação à mãe adotiva. [...] a mãe adotiva não precisa de um tempo para que seu organismo retorne ao **status quo** anterior à gravidez, justamente porque não a teve. Não se pode também, querer aplicar por isonomia a regra que todos são iguais perante a

lei( art.5º da lei fundamental), sem distinção de qualquer natureza, não está discriminado pois; as circunstâncias não são as mesmas em relação à gestante. Antes da adoção a adotante, não era considerada mãe, e o momento da adoção não pode equiparar ao nascimento (Grifo Nosso).

Mediante a esses fatos, conclui-se que a mulher deve ter sua licença maternidade concedida, desde que a mulher esteve grávida. Mas no próximo tópico será discutido sobre esse assunto, frente a CLT. Pois há duas interpretações, já que entendimento aplicado à licença maternidade à mãe adotiva.

Quanto ao ato discriminatório não poderia deixar de mencionar Delgado (2011, p.752) traz em sua doutrina “a constituição de 1988, entretanto, firmemente, eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício- ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho”. Cabe mencionar que se o empregador pudesse, amparado por lei, pedir para a futura empregada um exame para constatar se não se encontra grávida, configura ato discriminatório. Dai estaria dando maior oportunidade ao sexo masculino.

Martins (2001, p.529) preconiza “os atos discriminatórios estarão ligados à exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou outro qualquer procedimento relativo à esterilização”. Agora, caso a empregada faça o exame sem o pedido por parte do empregador, ou seja, o faz por conta própria, sem a exigência do empregador, deste modo não configura ato discriminatório.

Neste item foi demonstrado que através da pesquisa que a Constituição Federal garante a proteção da mulher no tocante à discriminação, a diferença salarial, e licença garantida à gestante e não à mãe adotiva, e os fundamento social e fisiológico, agora no próximo item, serão demonstrados os direitos garantidos da mulher CLT, e diferenças frente à constituição quanto à mãe adotiva. Entretanto para consolidação, a mãe tem o direito à licença maternidade.

### 1.1.2 Consolidação das Leis Trabalhistas

Neste item serão analisados os direitos da mulher frente à Consolidação das Leis Trabalhista com objetivo de demonstrar se esses direitos têm aplicabilidade nos dias atuais. Pois, cabe ressaltar que, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é de 1943. Como a constituição é de 1988, alguns artigos da CLT foram revogados pelo motivo de revelar em seu texto, algum tipo de discriminação frente ao trabalho

da mulher. Mas, como a condição da mulher, perante o direito do trabalho, merece atenção e proteção especial, vejamos alguns direitos a elas conferidos.

A mulher vem sendo protegida pela lei antes mesmo de estar contratada. Sobre assunto, o artigo 373 da CLT veda algumas situações que são estabelecidas no plano pré-contratual. Dentre elas está em destaque, quando o empregador for contratar pedir teste, laudo ou uma declaração algo do tipo que possa confirmar que a mulher esteja grávida. Martinez (2012, p. 630) menciona que a tal previsão “veda apenas a exigência do exame diante de situações que dizem respeito ao acesso ou permanência no emprego”.

Considerando esse contexto, exigir da mulher atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego. Conforme enunciado daquele artigo, o empregador não pode exigir exame para saber se sua futura empregada não se encontra grávida; pois configura ato discriminatório em relação ao homem.

Quanto ao contrato firmado com a mulher não pode ter qualquer discriminação em relação ao sexo, à idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional.

A este respeito, cabe mencionar que se caso o empregador estabelecer o salário do empregado pela situação social, jamais pode ocorrer. Outro direito conferido à mulher é o auxílio maternidade é a licença de 120 (cento e vinte) dias concedidos à empregada gestante, ou seja, a mulher não trabalha e não perde o emprego e ainda recebe os salários devidos durante esse período, e ela for demitida durante esse período, o empregador sofrerá sanção pecuniária e a mulher receberá tudo o que lhe for devido.

Quando a mulher está trabalhando e descobre que esta grávida, cabe à gestante comprovar a gravidez mediante atestado médico oficial ou particular e, se o médico considerar necessário aumentar o período de descanso, este poderá ser acrescido em mais de duas semanas (artigo 392, parágrafo 2º CLT). Para Cavalcante (2013, p. 917) “Salário maternidade é o período de descanso remunerado da mulher trabalhadora em virtude de data prevista para o parto”.

Mas há que se destacar sobre o direito da mãe adotiva. Entretanto no item anterior foi visto que a licença- maternidade é aplicada à mãe gestante. Portanto, a adotiva não deve se enquadrar. Cavalcante (2013, p.918) entende que “Salário-

maternidade também será devido à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial de criança, e a duração está vinculada à idade da criança”. Por haver uma discussão a que se falar em duas interpretações sendo dispostas pelo mesmo autor frente à lei 12. 019/09. Pois, esta entra em contradição com artigo 392 CLT:

Portanto, a licença- maternidade e o salário- maternidade da mãe adotante é de 120 dias, independente da idade da criança, sendo benefício pago na totalidade pela Previdência Social. E a segunda interpretação à licença-maternidade é de 120 dias sem cogitar da idade da criança; pago pela previdência e a remuneração equivale ao lapso de 120 dias e deve ser pago diretamente pelo empregador como a licença remunerada.

Essa previsão resguarda o direito da mulher empregada; seja ela mãe que teve toda a gestação ou adotante, Diante do assunto a criança merece atenção e uma adaptação com a nova família. Por isso, esse prazo para adotante, não significa prazo para recuperação somente física da mulher.

Ainda sobre essa questão do auxílio maternidade, no §3º do mesmo artigo da CLT, consta que, até mesmo o parto prematuro recebe proteção legal, uma vez que, a mulher não perde o direito à licença maternidade, o que permite constatar mais uma vez, o caráter social dessa proteção.

Quanto ao aborto não criminoso diante da perda da criança, o art. 395 da CLT determina que a mulher tenha direito a repouso remunerado durante duas semanas e também assegura o direito à reintegração. Findo esse prazo, é necessária prova do aborto natural através de atestado médico. Sobre o assunto, Basile (2012, p.194) assim preconiza: “Fica claro o objetivo do legislador em tutelar a recuperação física e psíquica da funcionária que teve a gestação interrompida”.

Segundo Barros (ano p.116 citado por CAVALCANTE 2013 p.917) entende-se que não há justificativa para se condicionar “a licença a que alude o art. 395 do aborto não criminoso, mormente se consideramos que 50% da mortalidade na América Latina é provenientes de aborto clandestino, e o Brasil possui aproximadamente a cifra de 5.000 mortes por ano de mulheres no ciclo gravídico puerperal”.

Quanto ao aborto criminoso ou chamado provocado não é amparado por lei e essa empregada gestante perde seus direitos. Em caso do espontâneo deve ser comprovado pelo médico oficial, para que aquela mulher tenha seus direitos

garantidos. O médico tem que ser oficial; pois, pode ser que a mulher tenha agido de má-fé para ter seus direitos garantidos.

Evidencia-se que além dessa mulher, muitas vezes ter sentido as dores do parto, ainda, o seu estado psicológico ficou abalado. Pois tinha uma vida em jogo. Dai ocorre o aborto, e essa mulher acaba ficando abalada; por isso, ela tem direito 2 (duas) semanas de repouso, e o direito de retornar a sua função.

Também pode ocorrer dessa mulher ter que se afastar da empresa devido ao seu estado de saúde em decorrência da gravidez. Diante disso, ela tem o direito ao pagamento antecipado do auxílio-maternidade. Ocorrendo admissão antes do período de repouso, ou antes, da ciência da gravidez pelo empregador não exime o mesmo do pagamento do auxílio.

O Enunciado 142 do TST assim prevê: “empregada gestante, dispensada sem motivo antes do período de seis semanas anteriores ao parto, tem direito à percepção do salário- maternidade”. A proteção à gestante prevista na CRFB e no Enunciado 142/TST não se aplica a empregada contratada por prazo determinado (contrato de experiência). A determinação de prazo é inconciliável com a ideia de estabilidade (TST, RR 12141/90.3, Moreira, Ac. 1ª T. 712/91).

Nos contratos por prazo determinado que se extinga antes do período de repouso da gestante, esse direito subsiste havendo prévia notificação ao empregador. No entanto, inexistente essa notificação se o empregador não é responsável pelo pagamento, dado que a extinção normal do contrato com prazo determinado exclui má-fé ou fraude de sua parte. Alteração ou extinção do contrato de trabalho por iniciativa da gestante, o artigo 394 da CLT “faculta à mulher a rescisão contratual”.

Sendo constatado que o exercício profissional prejudica a gestação, ela poderá pedir demissão. Sobre o assunto, Pinto (2001, p.525) menciona: “A mulher grávida também pode rescindir o contrato de trabalho em função da gravidez, desde que a continuação do trabalho lhe seja prejudicial à saúde, conforme determinação médica”. Nesse caso, a gestante não precisa conceder aviso prévio ou pagar indenização, quando o contrato tiver prazo determinado.

Mas, não terá o direito de indenização por antiguidade, ressalvado os direitos decorrentes do FGTS (sem o acréscimo de 40%), nem o auxílio maternidade, se a rescisão ocorrer antes do início do prazo de descanso. Em casos excepcionais, a mulher grávida pode exigir do empregador a alteração de suas funções, se for

necessário. O §4º do art. 392 da CLT dá os seguintes direitos, mencionados pelo Martinez (2012, p. 637) assim dispõe:

[...] Transferência de função, sem prejuízo salarial, assegurando-lhe o retorno ao mesmo cargo e a dispensa do trabalho para realização de, no mínimo, seis consultas médicas e exames complementares, também sem prejuízo salarial, e também a retomada da função anteriormente exercida quando desaparecerem motivos que ensejaram a transferência.

Nota-se que a mulher vai ter o seu direito resguardado por lei, podendo depois da recuperação de sua saúde, poder ocupar novamente a mesma função, vale destacar que de maneira nenhuma, ela terá prejuízos de salário. Essa medida visa proteger a vida e a saúde da mãe e da criança.

Assim, quando essa criança nascer com vida, a mãe trabalhadora tem outro direito conferido à amamentação. “Até que a criança complete seis meses, a mãe terá o direito a dois descansos especiais de meia hora cada um durante a jornada de trabalho, podendo ser prorrogado em caráter especial” (artigo 396, CLT).

Esses intervalos são considerados tempo de serviço. Assim também, não pode ocorrer redução salarial. Já o (artigo 400 da CLT) estabelece que empresas com pelo menos 30 mulheres com mais de dezesseis anos de idade, devem manter locais adequados para guardar seus filhos durante o período de amamentação.

Messa *Et al* apud Mendes *et al* (2014, p.560) menciona que “Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos trinta mulheres com mais de dezesseis anos de idade, terão local apropriado onde sejam permitido às empregadas guardar sob vigilância de seus filhos no período de amamentação”.

Perceba-se que o empregador tem um investimento diferenciado em sua empresa para garantir conforto a suas funcionárias no período de amamentação. Creches Algumas empresas mantêm creches ou escolas maternas. No entanto, essa é uma faculdade da empresa ou mediante realização de convênios celebrados entre empresa, SESC, SESI, sindicatos e outras entidades destinadas à assistência da infância. Entretanto o convênio de creches à empresa, não é obrigatória; mas é uma maneira de propiciar maior tranquilidade às mães que são suas funcionárias.

Superado o período de gestação e amamentação, que é um direito conferido exclusivamente à mulher, há de mencionar sobre o salário; pois não se justifica diferença de salário entre o homem e a mulher. Esclarece, ainda, o artigo 377 da

CLT que “A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução do salário”. Cabe destacar que muitas vezes a mulher exerce a mesma função que homem e recebe salário inferior, isto demonstra discriminação à mulher.

Quanto ao trabalho noturno da mulher, é permitido em qualquer local, devendo-se observar as determinações do art. 73 da CLT relativo ao adicional noturno de 20% sobre a hora diurna, e a hora noturna reduzida a 52min30s, compreendida entre às 22 e às 5h. Logo, não há nenhuma distinção entre o trabalho noturno do homem e o da mulher, só em relação ao menor, que é proibido.

Já os períodos de descanso quanto ao homem e à mulher são aproximadamente iguais: entre duas jornadas de trabalho, deve haver um intervalo de 11 horas, no mínimo, destinado ao repouso. Em caso de prorrogação do trabalho da mulher, será obrigatório um intervalo de 15 minutos antes do período extraordinário de trabalho.

A mulher também tem direito ao descanso semanal remunerado, de 24 horas, de preferência aos domingos, salvo por motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço quando poderá recair em outro dia. A única exceção à regra quanto ao trabalho do homem, é que a mulher que trabalhar aos domingos terá uma escala de revezamento quinzenal para que de 15 em 15 dias, o repouso seja aos domingos (artigo 386, CLT).

Outro direito conferido à mulher é um descanso para refeição; que não poderá ser inferior à uma hora nem superior a duas horas, excetuando a hipótese de redução do limite mínimo de uma hora de repouso. Por ato do Ministro do Trabalho quando se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado em horas suplementares. A mulher trabalhando mais de quatro horas e menos de seis horas terá um intervalo de 15 minutos.

Diante das mudanças que vêm ocorrendo na sociedade, e a mulher vem ficando engajada em diferentes trabalhos nos dias atuais, não poderia de deixar de falar dos proibidos, quanto às atividades perigosas e insalubres. A Constituição já não veda o trabalho em subterrâneos, minerações, subsolo, pedreiras e obras de construção pública e particular. Assim, a mulher pode trabalhar em locais perigosos, insalubres ou penosos, mesmo em postos de gasolina, como vem ocorrendo.

Percebe-se que a mulher pode trabalhar em locais que antes eram ocupados pelo homem. Mas, o empregador deve observar algumas restrições que a lei impõe, ou seja; o uso da força física. Pois, a mulher é muito mais vulnerável ao trabalho pesado. Agora, Messa *Et al* apud Mendes *et al* (2014, p.560) dispõe, que deve ser observado “ao empregador será vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 kg para o trabalho contínuo, ou de 25 kg para o trabalho ocasional”.

Entretanto, Mendes faz a seguinte observação; “se esse trabalho for feito por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos, haverá permissão legal”. Ou seja, a mulher não pode utilizar a sua força física acima do permitido por lei; pois pode até mesmo ser prejudicial a sua saúde.

Outra questão a ser tratada diz respeito aos métodos e locais de trabalho que o art. 389 da CLT prevê. Toda empresa deve ter um local de trabalho que garanta conforto aos seus funcionários. Porém muitas dessas normas previstas na CLT são descumpridas no município de Rubiataba. Sobre esse assunto será discutido no próximo capítulo.

Uma das normas previstas é prover nas empresas, independentes do número de funcionários, medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho. É de suma importância para o desenvolvimento do trabalho, tais como: ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente.

Em Rubiataba há uma confecção que tem 18(dezoito) costureiras em um local abafado. Segundo uma funcionária da empresa, tem um ventilador para cada funcionária, o que não é suficiente, porque as máquinas ficam ligadas todo o tempo, e o motor esquenta muito. O questionamento das funcionárias seria um ar-condicionado; pois, os ventiladores não são suficientes.

Outro direito conferido é a instalação de bebedouros, lavatórios, aparelho sanitário; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalharem sem grande esgotamento físico. Quanto vestiário com armários individuais privativos das mulheres; exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins em que não seja exigida a troca de roupa, e outros a critério da autoridade competente.

Em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes, as gavetas ou escaninhos, onde possa as empregadas guardarem seus pertences. Quanto ao fornecimento, gratuito, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como: óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

No município da referida cidade tem uma grande quantidade de salão, e alguns deles têm funcionárias mulheres e que tem conferido as carteiras assinadas. Mas o que está em discussão é sobre a proteção individual. Pois o trabalho com a química prejudica a saúde. O uso da máscara é importante; porém muitos empregadores não fornecem a proteção.

Percebe-se que essas regras não diferem da proteção ao trabalho masculino. Pois, para alguns doutrinadores nem deveriam estar no capítulo do trabalho da mulher previsto na CLT, Sendo que se trata de regra geral e que devem ser observadas em relação a qualquer trabalhador.

Verificou-se neste item que a Consolidação das Leis Trabalhistas no tocante ao direito da licença - maternidade amplia um pouco mais o que diz a Constituição Federal. No entanto a CLT confere o direito à mãe adotiva. Além disso, O descanso garantido à mulher, não é conferido ao homem. Outro direito é quanto ao peso estipulado para a mulher carregar, fundamentado por alguns autores, já que, a mulher é mais fraca fisicamente. Essa lei a protege para que o empregador não ultrapasse o peso. Os demais direitos são conferidos a qualquer trabalhador independente de sexo.

### 1.1.3 Legislação Especial

O objetivo deste item será demonstrar que não só a Constituição Federal e a CLT a proteção da mulher no mercado de trabalho; mas, há leis especiais posteriores à Constituição que buscam tutelar a mulher, não só no âmbito empresarial, mas no doméstico, pois um grande número de mulheres está inserida no trabalho doméstico.

Cavalcante (2013, p.919) dispõe sobre a proteção contra práticas discriminatórias para efeitos de admissão ou permanência da mulher no emprego em complementação às regras da CLT, foi editada a Lei nº 9.029, de 13/04/1995 -

prescrevendo como crime as práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, em especial as relacionadas ao trabalho da mulher, com pena de detenção de 1 a 2 anos e multa, as seguintes modalidades:

A exigência de qualquer tipo de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; será penalizado aquele empregador que estiver em divergência com a lei. Também será punida a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem: a) indução ou instigamento à esterilização genética; b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS.

Quanto aos sujeitos ativos desses crimes: a pessoa física empregadora; o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista; o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas, direta, indireta e fundacional de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Além da pena prevista poderá ocorrer outras infrações referentes ao ato discriminatório sem prejuízo da sanção penal. Essas infrações são passíveis das seguintes cominações: Multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência, proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Quando o rompimento da relação de trabalho dá-se por ato discriminatório, nos moldes previstos na Lei nº 9.029/95, ao empregado é facultado optar entre reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais; ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Percebe-se que a mulher é protegida por leis especiais contra práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. Porém cabe ressaltar que não só no campo empresarial a mulher merece respaldo; mas também no campo doméstico. Desse modo e para esse propósito, o Estado criou a Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006).

Menicucci<sup>1</sup> (2012) dispõe que esta Lei Maria da Penha tem aplicabilidade nacionalmente, e a responsabilidade é de âmbitos Federal, Estadual e Municipal, ou seja, são solidários para melhor amparo às vítimas. São suas as seguintes palavras sobre a importância dessa Lei:

[...] É reconhecida pela ONU como uma das três melhores legislações do mundo no enfrentamento à violência contra as mulheres. Resultou de uma luta histórica dos movimentos feministas e de mulheres por uma legislação contra a impunidade no cenário nacional de violência doméstica e familiar contra a mulher. O Supremo Tribunal Federal (STF), em uma manifestação histórica pela constitucionalidade da lei, reconheceu a flagrante desigualdade ainda existente entre homens e mulheres, e determinou que a prática de violência doméstica contra as mulheres leve o agressor a ser processado criminalmente, independentemente de autorização da agredida. Além da preocupação com a prevenção da violência e proteção das vítimas, o Estado também tem a responsabilidade de ajudar na reconstrução da vida das mulheres. Para isso, prevê a assistência de forma articulada entre as áreas de assistência social, com inclusão da mulher no cadastro de programas assistenciais dos governos federal, estadual e municipal; atendimento especializado na saúde, com objetivo de preservar a integridade física e psicológica da vítima; além de assegurar a manutenção do vínculo trabalhista, caso seja necessário o afastamento do local de trabalho.

A violência contra a mulher acontece todos os dias; por isso, o Estado precisa criar mecanismos que atuem preventivamente antes de ocorrer à violência, e a mulher inserida no trabalho doméstico, normalmente é vítima de violência. Mas, quando a mulher já sofreu a agressão no ambiente de trabalho, aí entra o atendimento para recuperar sua integridade física, e psíquica, e, se necessário, o afastamento da mulher do ambiente de trabalho onde sofreu a agressão.

Para melhor atender a mulher que foi agredida, o Estado criou uma Central de Atendimento à Mulher, ou seja, um serviço do Governo Federal que auxilia e orienta as mulheres vítimas de violência por meio do número de utilidade pública 180. As ligações podem ser feitas gratuitamente de qualquer parte do território nacional.

É relevante dizer que embora esse número seja para relatar ocorrência de violência de caráter doméstico, também é possível denunciar outras modalidades de violência contra a mulher, como por exemplo, aquelas de ordem física e moral, ocorridas nas relações de trabalho.

---

<sup>1</sup> MENICUCCI, Eleonora. **Tolerância Zero a Violência**. Disponível em: <<http://folha.uol.com.br/opiniaio/2015/03/1602714-eleonora-menicucci-tolerancia-zero-com-a-violencia.shtml>> Acesso em: 30 de Março de 2015.

Menicucci (2012) preconiza que o Estado criou uma Secretaria de Políticas para as Mulheres em 2005. O citado autor narra que tal Secretaria conta com quase 200 atendentes, que cobrem o período de 24 horas diárias, inclusive feriados e finais de semana. A mesma autora ainda afirma:

[...] As atendentes da central são capacitadas em questões de gênero, legislação e políticas governamentais para as mulheres. Realizam uma escuta solidária aos relatos das cidadãs que ligam e são orientadas para prestar informações sobre os serviços disponíveis no País para o enfrentamento à violência contra a mulher. Desde novembro de 2011, a central passou a atender, sempre gratuitamente, brasileiras que vivem na Espanha, Portugal e Itália. O objetivo do número 180 Internacional é possibilitar à brasileira que esteja sofrendo violência no exterior que ela possa ser atendida pela central no Brasil e receba informações sobre seus direitos e sobre o auxílio prestado pelos consulados brasileiros e os serviços fornecidos por esses países para um atendimento mais integral<sup>2</sup>.

Da leitura das ponderações acima, percebe-se que muitas brasileiras vão para outros países em busca de melhor oportunidade de trabalho, normalmente são inseridas no trabalho doméstico. Aí está a preocupação do Estado com essas mulheres que estão fora do Brasil. Assim, há uma garantia em caso de violência no ambiente doméstico, mesmo se isso acontecer fora do país. Na realidade, o artigo 7º, § 3º do CP prevê a punição até mesmo de estrangeiro que cometer crime contra brasileiro fora do Brasil.

Menicucci (2012) dispõe ainda que a mulher em situação de violência seja no Brasil ou fora deste país, devem denunciar desde que se sintam ofendidas no ambiente de trabalho, e para fazer a denúncia, basta que uma dessas condutas tenham ocorrido:

[...] A violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal; a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem,

---

<sup>2</sup> MENICUCCI, Eleonora. **Tolerância Zero a Violência**. Disponível em: <<http://folhauol.com.br/opiniao/2015/03/1602714-eleonora-menicucci-tolerancia-zero-com-a-violencia.shtml>> Acesso em: 30 de Março de 2015.

ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação<sup>3</sup>;

Assim, se uma mulher inserida no trabalho doméstico sofrer qualquer dessas condutas por parte do seu empregador, ou pessoa que conviva no mesmo ambiente de trabalho, deve denunciar o fato às autoridades locais para que este sujeito passivo seja responsabilizado por tal conduta. Nesse sentido, se todo caso que ocorrer a mulher se calar, nunca será combatida, de fato, a violência contra a mulher.

## 1.2 PROTEÇÃO DA MULHER NO ÂMBITO DO ESTADO DE GOIÁS

O objetivo deste item é demonstrar que não há uma lei específica no Estado de Goiás que tutela a mulher no mercado de trabalho; mencionando os fatores sobre o assunto tanto em razão de discriminação de raça, sexo, ou até posição social.

Todavia, Secretaria de Políticas para Mulheres e Promoção da Igualdade Racial (SEMIRA) que fica situada em Goiânia, que busca garantir à mulher que foi discriminada, dando-lhe o mínimo de dignidade humana. Porque, a mulher deve ser respeitada no ambiente de trabalho independente de raça. Aquela Secretaria tem competência para amparar as vítimas de preconceito.

Aquela Secretaria de Estado de Política para Mulheres e Promoção da Igualdade Racial – Semira tem competência voltada a vítimas de preconceito; seja a mulher negra índia ou cigana. Cabe mencionar que no município próximo a Rubiataba há um grupo indígena chamado Tapuia. Dentro desse grupo há várias mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho. A mulher indígena também merece proteção no mercado de trabalho. Pois todos os direitos trabalhistas devem ser garantidos sem distinção de raça.

Quanto à Reis<sup>4</sup> (2011) em seu artigo jurídico dispõe que a Secretaria surgiu não tem muito tempo. Porém mesmo com pouco tempo de trabalho, já ajudou

---

<sup>3</sup> MENICUCCI, Eleonora. **Tolerância Zero a Violência**. Disponível em: <<http://folha.uol.com.br/opiniao/2015/03/1602714-eleonora-menicucci-tolerancia-zero-com-a-violencia.shtml>> Acesso em: 30 de Março de 2015.

<sup>4</sup> Gláucia Maria Teodoro Reis é secretária da Secretaria de Políticas para Mulheres e Promoção da Igualdade Racial – SEMIRA. Governo do Estado de Goiás. **Secretária Cidadã**. Disponível em: <[www.semira.go.gov.br](http://www.semira.go.gov.br)>. Acesso em: 5 Março de 2015.

muitas mulheres que estavam sendo discriminadas. Diante do assunto deve ressaltar sobre a criação da lei que instituiu aquela secretaria.

Foi criado pela Lei nº 16.042, de 1º de junho de 2007, com as Superintendências da Mulher e de Promoção da Igualdade Racial, tendo por competência a formulação e execução da política estadual voltada para as mulheres bem como as demandas relativas às causas da população negra, cigana indígena e outros segmentos vítimas de violência e preconceito.

Nota-se que o preconceito é abrangente e pode ser em uma relação de trabalho, ou em qualquer outro ambiente como escola, ou dentro de sua residência, faculdade. Desde que a mulher esteja sendo vítima de preconceito, aquela secretaria visa proteger. Mas, para isso ocorrer, deve ter uma estrutura diante do assunto, Reis<sup>5</sup> (2011), nessa linha, dispõe:

Atualmente a Superintendência conta com uma estrutura precária, com uma Lotação insuficiente de servidores responsáveis pela elaboração dos planos de trabalho, acompanhamento, execução e prestação de contas final dos convênios em andamento. Tal estrutura limita a captação de novos recursos, uma vez que o quantitativo de técnicos para tal mister é insuficiente.

Frente ao exposto, percebe-se que nossas secretarias estão com poucos funcionários capacitados para esse tipo de atendimento, e poucos recursos financeiros. No entanto o Estado, frente aos problemas encontrados, está extinguindo algumas secretarias; para cortar gastos ou para manter apenas aqueles especialistas ou mais entendidos sobre o assunto.

Reis<sup>6</sup> alega que dentro daquela secretaria há organismos executivos que têm por missão, contribuir nas ações dos governos com vistas à promoção da igualdade de gênero por meio da formulação, coordenação e articulação de políticas para as mulheres. Trata-se de organismos como Secretarias, Superintendências e Coordenadorias de Mulheres e Núcleos de Políticas para as Mulheres que atuam hoje, no país, tanto em âmbitos estadual como municipal.

Reestruturada em 2011, a Semira ampliou sua estrutura organizacional com novas superintendências e respectivas gerências, além de coordenadorias dos

---

<sup>5</sup> SEMIRA. Governo do Estado de Goiás. **Secretária Cidadã**. Disponível em: <[www.semira.go.gov.br](http://www.semira.go.gov.br)>. Acesso em: 5 Março de 2015.

<sup>6</sup> Ibidem.

Centros de Referências da Igualdade e da Diversidade para efetivar políticas públicas a partir de uma ação transversal que respeite os aspectos de igualdade étnico-racial, geracional e de orientação sócio afetiva.

Os desafios de avançar às políticas de gênero para além do pacto de enfrentamento à violência, de combate à discriminação em razão da orientação sexual e de atender às demandas específicas da população negra, dos povos ciganos e indígenas são eixos que norteiam os esforços e ações desenvolvidas pela Secretaria de Políticas para Mulheres e Promoção da Igualdade Racial.

Portanto a Semira é uma secretaria que tem como principal objetivo, a proteção da mulher negra, índia, cigana, ou qualquer outra raça desde esteja sendo discriminada, e local que busca efetivar as políticas públicas destinadas à proteção da mulher; seja no seu local de trabalho ou em casa, ou em qualquer outro ambiente.

No próximo tópico será demonstrado uma cartilha que foi criada pela seccional OAB do Estado de Goiás com intuito de garantir a saúde da mulher, advogada e estagiária. Portanto, essa mulher advogada pode ser contratada e também ser celetista. Desse modo, merece proteção no seu ambiente de trabalho, e a saúde da mulher é um ponto principal para melhor exercer sua função.

### 1.3 COMISSÃO DA MULHER ADVOGADA NO ESTADO DE GOIÁS

Este item demonstra a importância da proteção a mulher advogada no seu ambiente de trabalho no tocante a sua saúde, pois se sua saúde não estiver amparada o rendimento no trabalho será afetado diretamente, ainda comenta sobre o estado psicológico da mulher no tocante aos distúrbios da tensão pré-menstrual, que acaba de algum modo provocando menor rendimento.

Tibúrcio<sup>7</sup> apresenta cartilha à saúde da mulher, pois a mesma tem um maior amparo legal. Com isso, a Seccional do estado de Goiás criou essa cartilha para fortalecer a mulher advogada e estagiária. Porque a mulher para ter bom rendimento no trabalho, tem que ter sua saúde garantida.

---

<sup>7</sup>Henrique Tibúrcio- foi presidente da OAB-GO. Apresenta cartilha dos direitos à saúde da mulher .OAB, Ordem dos Advogados no Brasil. **Cartilha dos Direitos à Saúde da Mulher.** Disponível em: <[http://www.oabgo.org.br/oab/arquivos/downloads/Cartilha\\_dos\\_Direitos\\_a\\_Saude\\_da\\_Mulher\\_14262.pdf](http://www.oabgo.org.br/oab/arquivos/downloads/Cartilha_dos_Direitos_a_Saude_da_Mulher_14262.pdf)> Acesso em: 23 de Março de 2015.

Esta comissão foi criada pela a Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional Goiás, apresenta à comunidade sua Cartilha sobre o Direito à Saúde da Mulher, com a finalidade de fortalecer a construção da cidadania feminina, da mulher advogada e estagiária, além de promover informação de ordem e de interesses públicos a toda classe da advocacia goiana. No âmbito do direito à saúde, esse instrumento tem respaldo constitucional e a pretensão de informar a mulher, com a preocupação na promoção do bem-estar de todos, sem preconceito, de origem, raça, sexo, cor e idade, e constitui alguns dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil.

Cabe comentar que a mulher deve ter bem-estar no trabalho, sendo este a garantia de um ambiente sadio, que tenha boa higienização, bebedouros, armários para seus pertences pessoais ficar guardados. Outro ponto é o preconceito; pois, muitas mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho e têm algum tipo de deficiência são discriminadas em seu trabalho; até mesmo por idade, pois muitas mulheres mesmo depois de aposentadas continuam trabalhando e a sociedade discrimina de alguma forma.

Por outro lado, deve ser demonstrado que a mulher deve ter resguardado seus direitos inerentes a sua saúde e busquem a qualidade de vida, A OAB do Estado de Goiás demonstra exercício da cidadania. A saúde é relevante para a sociedade porque diz respeito à qualidade de vida de todo cidadã. Se a saúde não vai bem e impossível ter qualidade de vida e bom rendimento no trabalho; e com a mulher não é diferente, ela deve ser protegido pelo ordenamento jurídico brasileiro. Tibúrcio menciona que “O direito à saúde se insere dentro de uma complexa realidade social, sendo classificado como individual-social, subjetivo, fundamental”.

No tocante ao trabalho da mulher, não é diferente já que o direito à saúde da mulher trabalhadora deve ser assegurado por seu empregador. Martinez (2012, p.267) “Percebe-se que entre os direitos sociais estampados no art. 6º do texto constitucional estão o trabalho a segurança e a saúde, dando relevo à redação do art.7 XXII, do mesmo diploma legal, não há duvida, portanto de que os trabalhadores têm direito de ver reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde”.

A saúde da mulher é diferenciada do sexo masculino, e pode afetar em seu trabalho quando sua questão hormonal esta afetada. Em entrevista com mulheres no município de Rubiataba, uma costureira relatou que frequentemente em determinados meses não consegue trabalhar, pois a tensão pré – menstrual a deixa de maneira incapaz de executar seu trabalho. Como seu empregador já percebeu

que até seu rendimento cai, ele prefere que nesses dias ela fique em casa. Mas, como a mulher não tem esse direito, e se ela não vai trabalhar, esses dias são descontados. Diante do assunto Tibúrcio assim dispõe:

Conceitualmente, é um conjunto de sintomas que aparecem no período pós-ovulação, desaparecendo com o início da menstruação. A tensão pré-menstrual pode trazer sérios prejuízos psicológicos, familiares, profissionais e sociais. A desordem disfórica pré-menstrual ou TPM atinge aproximadamente 75% das mulheres, porém apenas 8% têm sintomas muito intensos. Não existe uma causa definida, algumas pesquisas apontam a alteração da relação estrogênio e progesterona como a causa do mal-estar, o que pode ocasionar hipersensibilidade hormonal, déficit de vitamina B6, retenção hidrossalina e redução de serotonina. Seus sintomas são variados passando dos estados depressivos, à fadiga, aos distúrbios do sono, à alteração do apetite, às dores de cabeça e musculares.

Diante do assunto devem-se destacar os prejuízos profissionais. Já que a mulher quando esta naquele estado de saúde, pode causar algum tipo de prejuízo a seu empregador. Pode ocorrer baixo rendimento no trabalho, além do mau humor entre os colegas de trabalho. Vê-se, portanto a importância da saúde da mulher no âmbito trabalhista. Portanto a mulher merece um maior respaldo que o homem. Até mesmo na alteração física e psíquica, a mulher é diferente do sexo masculino.

Cabe mencionar que a mulher estando com tensão, e seu estado psicológico abalado, não é amparado por lei. Mas na vida prática tanto a tensão como os dias de cólica, afetam a mulher trabalhadora, e acaba refletindo no desempenho de suas funções, acarretando certo prejuízo a seu empregador.

#### 1.4 A PROTEÇÃO DA MULHER NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA

O objetivo deste item é demonstrar que no município de Rubiataba, embora não haja lei municipal que garanta a proteção da mulher no mercado de trabalho, mas já houve tentativas no passado, para dar maior segurança às mães que estão inseridas no mercado de trabalho, e mulheres deficientes. Entretanto esse projeto não foi levado adiante. Essa ideia poderia ter aplicabilidade no município, pois neste município só há uma creche, e isso é muito pouco para a quantia de mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho e não têm onde deixar seus filhos.

Nos parágrafos seguintes será demonstrado que em Rubiataba há iniciativa municipal de dar amparo psicológico às mulheres que foram vítimas de dano moral, dentro de uma relação empregatícia. Ponto este importante para a pesquisa porque muitas dessas vitimas, não levam essa questão ao judiciário. Ou seja, no Brasil este tema é pouco difundido na sociedade. Porém, é um fato social que tem crescido indiscutivelmente nos dias atuais.

No dia 25 de fevereiro 2015, em visita ao Poder Legislativo que é situado na prefeitura de Rubiataba, procurou-se o responsável, Senhor Norberto, pois o mesmo é assessor dos vereadores. Perguntou-se se existe alguma lei municipal que dê um respaldo à mulher trabalhadora. Ele respondeu que não existe nenhuma lei, mas que já existiu sim, um projeto de lei quando o senhor Teodoro foi prefeito. Também disse que a criadora do projeto foi uma vereadora da época, Senhora, Maria Lúcia. Então, foi procurada essa ex-vereadora, que atualmente trabalha na prefeitura como a responsável pela secretaria do Meio Ambiente.

Durante a conversa sobre o assunto, houve indagação sobre as razões da apresentação do projeto. A resposta pela entrevistada foi de que a elaboração de um projeto depende apenas da vontade dos vereadores ou do prefeito, em transformar em Lei alguns anseios populares; nesse caso, a proteção da mulher. Além disso, ressaltou-se que o bom-senso deve prevalecer. Com o projeto partindo sempre de uma necessidade real da população, pode ter ainda, o caráter de impedir, na forma da Lei, qualquer tipo de abuso.

Foi confirmada que a iniciativa partiu de Maria Lúcia vereadora na época juntamente com a primeira dama, Senhora Sandra. Atualmente, vereadora do município. Em seguida, o assunto direcionou sobre esse antigo projeto, que foi no ano de 1997, daí então foi discutido até 1999. O principal objetivo do projeto era dar amparo aos filhos dessas mulheres que estavam inseridas no mercado de trabalho.

Pois na época, Rubiataba não tinha creches iguais têm hoje. Daí a preocupação onde essas mães deixariam seus filhos para poder trabalhar. E o segundo objetivo foi dar respaldo às mulheres com algum tipo de deficiência, e à mulher negra. Porque naquele ano, a discriminação era maior ainda; pois os empregadores da cidade não davam oportunidade a mulheres deficientes.

Outro assunto foi sobre a mulher negra. Segundo Maria Lucia, a maior parte das mulheres negras se encontrava no trabalho doméstico sem nenhuma

oportunidade de inserir em outro trabalho. Nota-se que a discriminação sempre foi ponto muito forte na relação de trabalho.

A entrevista foi direcionada para a seguinte questão se há possibilidades desse projeto ser desarquivado e ter aplicabilidade no município. Foi dito que o projeto reafirma o que a Constituição Federal propõe, ou seja, garantia de emprego, erradicar a discriminação, e garantia de creches aos filhos das mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho.

Caso fosse desarquivado, o mesmo passaria a ser considerado "objeto de deliberação", sendo encaminhado às Comissões Técnicas e voltando posteriormente, à discussão, sendo colocado na Ordem do Dia em primeira discussão e votação. Após aprovado em primeira discussão, o projeto fica à disposição dos vereadores, que podem ou não apresentar emendas para aperfeiçoar a proposta da nova Lei. Deve ser avaliado, e assim, ocorrer porque têm muitos anos que o projeto foi apresentado. Assim ele volta novamente aos vereadores para ser discutido e votado pela segunda vez e, se aprovado, é encaminhado ao Executivo para que o prefeito decida se aquela proposta pode ou não, tornar-se lei. (Anexo I)

Como o município não tem uma lei específica para a proteção da mulher, a assistência social realiza movimentos para conscientizar a sociedade sobre a importância da mulher e a sua valorização; Tendo a participação do Poder Público na garantia dos direitos à mulher no município de Rubiataba. Foi organizado por Edy Carvalho<sup>8</sup> e a primeira dama da época, Deyse, um movimento que iniciou com uma palestra e em seguida, uma passeata pelas ruas da cidade para conscientizar o município sobre a valorização dos direitos da mulher:

[...] O I Fórum Municipal do Direito da Mulher realizado no dia 22 de novembro de 2011, da Assistência Social apoiado pela Secretaria de Assistência Social, e colaboração da FACER. Com o tema: Mulher fique de olho, teve Como objetivo o de conscientizar e mobilizar a população sobre os direitos da mulher na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

---

<sup>8</sup> CARVALHO, Edy. **Centro de Referência da Assistência Social da Cidade de Rubiataba, Estado de Goiás. 1º Fórum dos Direitos da Mulher.** Disponível em: <<http://edycrasrubiataba.blogspot.com.br/2011/11/1-forum-dos-direitos-da-mulher.html>> Acesso em: 22 de Março 2015.

Aquele movimento foi organizado com todas as pessoas que trabalhavam no CRAS no ano de 2011, com o principal objetivo de conscientizar toda a população do município. Pois, apesar desses direitos se acharem estabelecidos na Constituição federal, o município também tem a obrigação de apoiar e garantir que os direitos da mulher sejam efetivados.

Quanto ao próximo assunto, fazendo referência a esse movimento do CRAS, atualmente, o município tem realizado assistência social, principalmente as comunidades mais carentes. Um dos atendimentos através de entrevista com a psicóloga<sup>9</sup> do município que trabalha no CREAS - Centro de Referência Especializado de Assistência Social.

A respeito do trabalho desse centro, é fundamental dizer que, o CREAS é uma unidade pública estatal responsável pela organização e oferta de serviços de proteção social especial, do Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Presta apoio, orientação e acompanhamento a famílias com um, ou mais de seus membros em situação de ameaça ou violação de direitos. Nos CREAS é ofertado o atendimento especializado.

Em conversa com a psicóloga, (conforme Anexo II) foi questionado se há atendimentos a mulheres que sofreram algum tipo de discriminação no trabalho e algum dano moral que tenha relação com o ambiente de trabalho. A resposta foi clara e objetiva. Porque muitas pessoas acham que no município não há esse tipo de violação; mas estão enganados. Para a psicóloga há uma grande procura de mulheres no CREAS; pois, elas ficam fragilizadas e com muita vontade de contar o dano sofrido no ambiente de trabalho. Para a psicóloga, o meio de trabalho está intimamente ligado ao assédio moral, e como sendo uma violência, os danos causados acabam afetando a saúde do trabalhador.

Continuando a conversa foi questionado se essas mulheres que relatam suas histórias, se em algum momento, encaminham o caso à justiça. Diante da relevância do problema, ela disse que muitas dessas mulheres sentem medo de levar o caso

---

<sup>9</sup> Eneida Abreu, psicóloga do município de Rubiataba, trabalha Centro de Referência Especializado de Assistência Social .SPS RUBIATABA. **Secretaria de Promoção Social e Secretaria de Meio Ambiente e Recursos Naturais. Lucilia Dourado B. de Paula, atual Secretaria de Promoção Social, Secretária: Maria Lucia Ribeiro Cardoso, Secretaria de Meio Ambiente e Recursos Naturais.** Disponível em: <<http://www.rubiataba.go.gov.br/informacoes/14-promocao-social.html>> Acesso em: 22 de Março de 2015.

adiante. Porém já ocorreram casos em que foram levados adiante, e o empregador sofreu as penalidades que a lei impõe.

Portanto o município ampara as mulheres que sofrem algum tipo de dano moral no CREAS. Além da importância do movimento realizado em 2011, foi importante também, a conscientização da população sobre a importância dos direitos da mulher.

## **CAPÍTULO II - AS CONQUISTAS DOS DIREITOS TRABALHISTAS PELAS MULHERES NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA-GO**

Neste capítulo buscar-se-á demonstrar as conquistas de direitos trabalhistas no mercado de trabalho local. Nessa intenção far-se-á por meio de pesquisas realizadas com três mulheres inseridas no rol das relações de emprego no município de Rubiataba.

O objetivo principal é saber se os direitos trabalhistas estão sendo assegurados. Outros objetivos secundários será investigação sobre diferenças salariais ou de tratamento entre sexos e ainda, se as entrevistadas já foram vítimas de assédio sexual ou dano moral referente na relação de trabalho.

Quanto à primeira entrevistada, busca-se demonstrar a realidade dos fatos em confronto com o Contrato de Trabalho e o descumprimento de várias normas trabalhistas. Em relação à segunda entrevistada, indaga-se sobre o dano moral por parte do empregador, e o descumprimento de outros direitos conferido à mulher e, também se questiona se o empregador efetua corretamente os depósitos do FGTS.

Com a terceira entrevista, procurou-se saber se a mulher atual ocupa diferentes cargos, antes exercidos apenas pelos homens. Ainda, se existe o combate à discriminação devido às funções exercidas, e se a mulher consegue cuidar da casa, dos filhos e do marido e exercer, paralelamente, sua profissão sem causar prejuízos de produtividade ao empregador.

Portanto, esse estudo procurou apresentar os direitos do trabalho da mulher sob as óticas das legislações federal e municipal. No âmbito local foi realizada pesquisa de campo com questionários respondidos por mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho no município de Rubiataba; fazendo-se uma correlação com a legislação aplicada atualmente, e a conquista gradual dos seus direitos.

Para esse fim, adverte-se sobre a necessidade de se demonstrar se os direitos trabalhistas estão sendo cumpridos conforme a lei. E se ainda existe o descumprimento de normas e princípios trabalhistas por parte dos empregadores. Além do mais, pretende-se demonstrar também como a sociedade enxerga a mulher em trabalhos antes exercidos só pelo homem. Por mais que se lute pela igualdade entre os gêneros no mercado de trabalho, é incontestável que a mulher necessita de um amparo legal maior, e não se trata de preconceito ou discriminação; mas, de

uma adequação à estrutura física e psíquica da mulher. Daí, a necessidade de uma legislação diferenciada, que as ampare em seus direitos.

É notável o acréscimo representativo do número de mulheres inseridas no mercado de trabalho atual. E no município de Rubiataba não é diferente, inclusive com a conquista de cargos de chefias ou até outros cargos atualmente inimagináveis, sob o ponto de vista de um contexto histórico, de que pudessem ser confiados às mulheres, como é o caso das diretoras<sup>10</sup>, cargos de poder público frente às secretarias<sup>11</sup>, subsecretaria da regional de educação<sup>12</sup>, frentista de postos de gasolina etc.

Por outro lado, apesar de tantos avanços, ainda é alarmante a diferenciação das mulheres com relação ao tipo de emprego disponibilizado. A maioria desses trabalhos conquistados pelas mulheres concentra-se nas atividades informais e no trabalho doméstico. Durante as pesquisas e as entrevistas feitas no município, percebe-se que grande número de mulheres ainda exerce a função de doméstica.

Por isso, a escolha de entrevistar uma doméstica para representar as demais que estão nesse trabalho. Pois, esse setor de serviços é o que mais concentra um grande número de mulheres trabalhadoras no município de Rubiataba, talvez por exigir menos qualificação que os demais cargos. Porque a maior parte das entrevistadas sequer concluiu o ensino fundamental. Diante disso, este pode ser o real motivo para que elas não tenham avançado no mercado de trabalho.

## 2.1 ENTREVISTAS REALIZADAS NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA, FRENTE AOS DIREITOS TRABALHISTAS.

A entrevista conforme (Anexo III), busca saber se as mulheres no município de Rubiataba estão tendo seus direitos trabalhistas garantidos. Nesse sentido, cabe

---

<sup>10</sup> SRE RUBIATABA. **Subsecretaria Regional de Educação de Rubiataba**. Secretária Irlane Maria dos Santos, atual diretora Colégio Gilvan Sampaio. Disponível em: <<http://srerubiataba.wordpress.com/subsecretaria/>> Acesso em 22 de Março de 2015.

<sup>11</sup> SPS RUBIATABA. **Secretaria de Promoção Social e Secretaria de Meio Ambiente e Recursos Naturais**. Lucília Dourado B. de Paula, atual Secretária de Promoção Social, Secretária: Maria Lucia Ribeiro Cardoso, Secretária de Meio Ambiente e Recursos Naturais. Disponível em: <<http://www.rubiataba.go.gov.br/informacoes/14-promocao-social.html>> Acesso em 22 de Março de 2015.

<sup>12</sup> SRE RUBIATABA. **Subsecretaria Regional de Educação de Rubiataba**. Doutora Jovenília Bié de Lima foi Subsecretária Regional de Educação. Disponível em: <<https://srerubiataba.wordpress.com/subsecretaria/>> Acesso em 22 de Março de 2015.

mencionar que a mulher ganhou espaço no mercado de trabalho. Mas mesmo com toda proteção que a lei e princípios lhe conferem o descumprimento ainda é muito grande, e no município de Rubiataba, as violações não vêm sendo diferentes.

Segundo dados coletados em entrevista com uma doméstica, no município de Rubiataba, a mesma contou um pouco de sua rotina diária e suas indignações pelo descaso por parte de seu empregador.

A entrevistada disse que trabalha de segunda a sábado, e entra no serviço as sete (7) horas da manhã e sai do trabalho por volta das dezessete (17) horas. Perceba-se que ela trabalha, em média, dez horas diárias, enquanto o normal seriam oito horas diárias, e nessa hipótese, o descumprimento da lei é latente.

A referida jornada de trabalho viola a legislação vigente e segundo o doutrinador Carrion (2009, p. 107) “a jornada de trabalho é lapso de tempo durante o qual o empregado deve prestar serviço ou permanecer à disposição, com habitualidade, excluídas às horas extraordinárias; nesse sentido amplo há jornada”. Pelo limite imposto pela Carta Magna, a diária é de 8 horas, limitada pela semanal, que é 44 horas.

Sobre o serviço o art.4º CLT considera como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Percebe-se que a doméstica entrevistada estava todo o período a disposição do empregador. O art. 58 CLT determina que, nas atividades privadas, a duração normal de trabalho não exceda de oito horas por dia.

Estabelece o inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal que a duração do trabalho normal não poderá ser superior à oito horas diárias e 44 semanais, facultado a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O caso em tese mostra o descumprimento do horário diário e semanal estipulado por lei. Assim, o direito daquela empregada não está sendo cumprido. E que foi pactuado no contrato inicial, não está sendo levado em consideração. Diante desse contexto, se a doméstica fosse levar seu empregador à justiça, teria que ser levado em consideração o princípio da primazia da realidade dos fatos. Pois, o contrato está sendo descumprido, assim deveria ser levada, em consideração, a supremacia dos fatos.

Sobre o assunto, Basile (2012, p. 21) “a preponderância dos fatos em relação à estrutura jurídica empregada”. Em outro entendimento Cassar ensina que “para o

Direito do trabalho, prevalecem os fatos reais sobre as formas. O que importa é o que realmente aconteceu e não o que está escrito”.

Com base nos fatos reais constantes do contrato de trabalho, a doméstica relatou que em sua carteira de trabalho consta que ela recebe um salário mínimo. Mas, a verdade real é que ela nunca recebeu esse valor; o valor pago por seu empregador é abaixo do combinado. Deste modo, fica claro o descumprimento do que foi pactuado, além de descumprir o previsto no artigo 7º, IV, da Constituição Federal que é fixado em lei:

[...] São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: IV- salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e as de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Ainda sobre a entrevista local, a empregada doméstica relatou que o intervalo para repouso ou para almoço é muito pequeno que não passa de quinze a vinte minutos. Enquanto o estipulado por lei é muito maior. Esse repouso ela nunca teve, e ainda relatou que nem sabia que tinha esse direito.

Sobre o assunto, está previsto no artigo 71 da CLT, em qualquer trabalho continuado cuja duração exceda de seis horas é obrigatória à concessão de um intervalo para repouso/alimentação. Esse intervalo será no mínimo de uma hora e não poderá exceder de duas horas. Não excedendo de seis horas o trabalho, será contudo, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar a quatro horas. Perceba-se que a doméstica tem esse direito garantido por lei, e seu empregador, no caso investigado, priva a funcionária desse descanso.

No início da entrevista, percebeu-se que a doméstica trabalha em média de nove a dez horas diárias, excedendo o que é permitido por lei. Na conversa surgiu seguinte questão, ou seja, recebe horas extras pelo seu trabalho. A referida entrevistada respondeu, não tenho nem o salário mínimo garantido, impossível meu patrão me pagar horas extras, nem perde tempo em cobrar.

Percebe-se que o caso dessa doméstica é um exemplo do descaso por parte de seu empregador, pois quase todos os seus direitos estão sendo omitidos, e ela não cobra. Quanto à hora extra, vejamos alguns doutrinadores que tratam do

assunto, Andreucci; Mendes e Messa (2014, p. 546) comentam sobre artigo 59 CLT “A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em numero não excedente de 2 horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”.

Desta forma, percebe-se que a só lei permite para horas extraordinárias o máximo de duas horas, e é importante lembrar que deve ser acrescido um adicional de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. No caso da doméstica, ela teria direito de receber todos os dias que trabalha duas horas a mais, do horário normal.

Continuando com a referida entrevista foi questionado se há informação do direito que as mulheres têm sobre o intervalo especial antes horas extras, Então, a doméstica pediu que explicasse melhor sobre assunto. Continuando conversa, disse que quando ela terminasse o horário normal de trabalho que é oito horas, e continuasse a trabalhar, ou seja, hora extra, ela tem direito de um descanso de quinze minutos antes desse período de continuação do trabalho. Segundo Basile (2012, p.191):

Em caso de prorrogação da jornada regular de trabalho da mulher, será obrigatório um descanso de quinze minutos antes do início do período extraordinário, o que foi admitido como perfeitamente constitucional pelo tribunal Superior Trabalho (RR154000-83.2005.5.12.0046, 7ª turma, rel. min. Caputo Bastos, DEJT 4-52 2009), em função da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora.

Esse horário extraordinário é um direito conferido somente à mulher; portanto, percebe-se que esse direito não é estendido ao homem. Ou seja, é tratamento diferenciado, “na jurisprudência que tal norma foi recebida pelo texto fundamental dado seu objetivo de velar pela saúde e segurança e pela higidez física da mulher trabalhadora” Martinez (2012, p.632).

## 2.2 ENTREVISTA COM COSTUREIRA NO MUNICÍPIO DE RUBIATABA, ATINENTE A DIREITOS TRABALHISTAS COMO O FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO E O DANO MORAL

Para melhor compreensão deste item é preciso demonstrar o objetivo do FGTS, qual o valor a ser cobrado, como funciona essa contribuição e para que sirva, pois é uma garantia ao trabalhador, e merece explicação para melhor entendimento.

Basile (2012, p.125) dispõe que “o grande objetivo do FGTS é, sem dúvida alguma garanti ao trabalhador a uma justa e proporcional retribuição pelo tempo de serviço dedicado a uma mesma empresa”.

O referido autor ainda dispõe que esse direito é regido pela Lei n. 8.036/90 e constitui um sistema de depósitos mensais (até o dia sete de cada mês) em conta vinculada ao nome do trabalhador junto à Caixa econômica Federal, no importe de 8% de seus vencimentos (2% no caso de aprendiz), rendendo juros e correção monetária.

A segunda entrevistada que é uma costureira conforme (anexo IV) que trabalha na confecção de moda íntima a empresa D'loba moda intima situada na Rua Canjarana, à entrevistada interessou-se sobre o tema proposto em discussão; pois no seu ambiente de trabalho já percebeu algumas restrições de seus direitos trabalhistas. Ainda mencionou que na cidade deveria ter um sindicato para melhor valorização das costureiras no município.

Outra questão que a costureira relatou é que está sendo descontada de seu salário, a contribuição do FGTS; mas a empresa não está repassando o valor, pois ela ficou preocupada sobre essa questão, porque assim vai comprometer o seu futuro. *Messa et al apud Mendes et al (2014, p. 555) preconiza:*

O FGTS é o depósito que o empregador efetua a favor do empregado, no montante de 8% sobre todas as parcelas que integram a remuneração, habituais ou não, inclusive horas extras e utilidades, onde serão corrigidos pelo sistema de caderneta de poupanças rendendo juros de 3% ano.

Percebe-se que o empregador está garantindo parte dos direitos conferidos a suas funcionárias; mas, por outro lado, esta agindo contrário à lei por não fazer os depósitos do FGTS de seus empregados.

Entretanto cabe mencionar que o empregador responderá pelo não valor depositado no termos em que a Legislação determina. *Messa et al apud Mendes et al (2014, p. 555) dispõe:*

O empregador que não realizar os depósitos no prazo legal, responderá pela incidência da taxa referencial (TR) sobre importância correspondente. Sobre o valor dos depósitos, acrescido, da TR, incidirão ainda juros de mora de 0,5% ao mês ou fração e multa, sujeitando-se também às obrigações, e sanções previstas no Decreto-lei n.368/68.

A aludida citação trata do assunto que o empregador é responsável pelos depósitos do FGTS, e não fazendo estará sujeito a juros e multa. Pois a lei já impõe assim para que o empregador evite ficar sem fazer o depósito. Ainda cabe mencionar que há um prazo prescricional para reclamar dos depósitos Andreucci; Mendes e Messa (2014, p.555) dispõe que o prazo é “trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para FGTS, observando o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho.

A entrevistada mencionou que a empresa não cumpre os direitos em parte. Deste modo já pode ser questionados na justiça seus direitos, pois ficou demonstrado que a falta do depósito do FGTS interfere nas garantias futuras da empregada.

A entrevistada ainda disse que só descobriu que os depósitos não estavam sendo feitos porque ela foi verificar sobre os saques permitidos, porque ela ficou sabendo que a própria legislação do FGTS traz a garantia, em seu art. 20 e prevê hipóteses para o levantamento do dinheiro.

A mesma tem um bom tempo de serviço empresa, e queria utilizar o dinheiro para aquisição de moradia própria. Mas, verificou que os depósitos não estavam sendo feitos. Percebe-se que no município de Rubiataba, boa parte dos direitos conferidos à mulher trabalhadora está sendo descumpridos. Mesmo havendo leis, princípios e que assegurem os direitos trabalhistas, o empregador vai fazendo o que chama-se jeitinho brasileiro.

Segundo a entrevistada, empresa que trabalha segue à risca o horário trabalhado na empresa, e quando faz horas extras é pago corretamente. O descanso semanal dado pela empresa é aos domingos. Quando ela falou que faz horas extras, entrou a questão do intervalo extraordinário. A mesma confessou que nem sabia que tem esse direito, muito menos dele ser concedido na empresa. Portanto percebe-se uma irregularidade frente às leis trabalhistas; pois, é um direito conferido à mulher empregada; em especial; porque este direito não é conferido ao homem.

Martinez (2012, p.632) assim aduz nos termos do artigo 384 da CLT, as mulheres são destinatárias exclusivas de um intervalo mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. Artigo 384 “em caso de prorrogação do horário normal será obrigatório um descanso de quinze minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”.

Continuando com a referida entrevistada foi questionado se tem algum benefício como: saúde, alimentação, e transporte. A entrevistada disse que nunca teve nenhum desses benefícios. Nascimento (2014, p.359) preconiza que há empregadores que fornecem vale-refeição e não inclui como salário. Vale transporte, transporte fornecido gratuitamente pelo empregador destinado ao deslocamento do empregado, mas, esse benefício não configura salário.

A entrevistada também mencionou que já sofreu assédio moral por parte do empregador. Houve uma situação em que chegou a gravar as conversas que teve no escritório, mas que não levou o caso adiante porque precisa do emprego. Mas disse a seu chefe que se não melhorasse o comportamento, não só com a referida entrevistada, mas também com as outras empregadas iriam levar o caso adiante.

Conteúdo cedido pela Dra. Eneida, psicóloga do CREAS. Para entender a situação quando o empregado se encontra assediado pode-se dizer que ocorre superiores para subordinado, ou vice-versa, predominam manipulação do medo, desmandos, humilhações e incentivo exagerado à competitividades. Essa classificação ocorre de modo vertical, mas pode ocorrer horizontal sendo dos próprios colegas de trabalho.

Mas, a entrevistada em questão, só sofreu por parte do empregador. Segunda a psicóloga para configurar o assédio moral, tem que haver repetição constante, exposição da vítima a situações humilhantes constrangedoras repetitivas e prolongadas.

A referida entrevistada relatou que já passou por varias vezes por situações vexatórias, constrangedoras durante o exercício da função, a entrevistada relatou que o chefe, por várias tentou contra a integridade física e ofender a sua personalidade. Entretanto, se submeteu a situações vexatórias com medo de perder o emprego.

A entrevistada também mencionou que se sentiu desestabilizada emocionalmente e profissionalmente em virtude dos constrangimentos que sofreu no trabalho. A psicóloga do município de Rubiataba mencionou que há situações em

que pode fazer depois de constatar que está sofrendo o assédio moral. Primeiramente é anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local, nome do agressor, pessoas que testemunharam conteúdo da conversa), além disso, procurar ajuda, principalmente daquelas pessoas que presenciaram o fato ou que já passaram por situação semelhante.

Também deve o empregado evitar conversar com o agressor sem testemunhas e buscar os órgãos e instituições competentes. Nascimento (2014, p. 125) dispõe “o assédio moral é uma série de atos cuja tipificação não é definida em lei”. É definido como qualquer conduta abusiva, gesto, palavra, atitude que atende repetição ou sistematização, contra integridade psíquica e física. [...] Percebe-se que o trabalhador sofre com situações constrangedoras e acaba sofrendo emocionalmente e profissionalmente, e desinteressa-se para continuar o trabalho.

### 2.3 ENTREVISTA COM UMA FRENTISTA DE POSTO DE GASOLINA, EM CONFRONTO COM A DISCRIMINAÇÃO À MULHER, ALÉM DE OUTROS DIREITOS CONFERIDOS A MULHER

Segundo a entrevistada conforme (Anexo V) trabalha, com carteira assinada. Porém, trabalhou um tempo com o mesmo empregador, sem assinar carteira, por volta de cinco (5) meses e somente depois desse período, é que foi assinada. Basile dispõe (2012, p.96) “a carteira de trabalho e a Previdência Social, mais conhecida como CTPS, é documento obrigatório para os empregados e para quem exerce atividade profissional remunerada”. O referido autor ainda dispõe na falta da CTPS, o empregador fornecerá ao empregado no ato da contratação, documento do qual constem a data da admissão, a natureza do trabalho, o salário e a forma de pagamento.

Segundo a entrevistada, a sua jornada de trabalho é de sete horas por dia, e faz horas extras quando necessário. Porém, já ficou sem receber o valor das horas extras. As horas extras são direito conferidas a qualquer trabalhador. Caso o empregador venha suprimir as horas extras do trabalhador, o empregado tem direito a uma indenização após um ano de habitualidade na empresa sobre assunto, a Súmula 291 TST dispõe:

A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Percebe-se que o trabalhador mesmo não recebendo as horas extras ao tempo certo, o empregado depois de ano de habitualidade tem o direito de serem indenizadas proporcionalmente as horas trabalhadas. Nota-se que não adianta o empregador não pagar, ao empregado, às horas extras devidas porque, posteriormente, ele poderá se valer do instrumento que a sumula 291 garante.

A referida entrevistada também mencionou que quanto tem intervalo especial antes das sobre jornada, segundo a entrevistada nunca teve esse direito assegurado pelo empregador. Portanto percebe-se o descumprimento da referida norma trabalhista.

Sobre este direito Basile (2012, p.191) dispõe: “embora não exista equivalente para o homem, o artigo 384 da CLT reza que, em caso de prorrogação da jornada regular de trabalho da mulher, será obrigatório um descanso de quinze minutos antes do início do período extraordinário”. Portanto, nem não só a entrevistada, mas as demais não têm este direito garantido, sequer sabia dessa garantia.

Foi questionado se a entrevistada tem descanso semanal garantido, ela disse que folga todas às quintas-feiras, e um domingo ao mês. Martins (2001, p.522) dispõe [...] “que o descanso da mulher remunerado de 24 horas de preferência aos domingos, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, quando poderá recair em outro dia”.

Percebe-se que a mulher tem o descanso semanal garantido, mas devida a profissão, poderá recair durante a semana desde que pactuado no contrato inicial. Outro direito conferido à mulher é o descanso para refeição. Pois, o Ministério do Trabalho já definiu que esse horário não poderá ser menor que uma hora e nem superior a duas horas. E segundo a entrevistada, ela tem seu horário de almoço garantido.

Portanto, a empregada tem folgas as quintas feiras, mas como a lei trata que todo trabalhador tem que ter seu descanso semanal, preferencialmente aos

domingos, uma vez ao mês, ela tem um domingo garantido que ficou pactuado no seu contrato de trabalho.

Também foi indagado se ela ganha o mesmo valor que esta na carteira e o pactuado no Contrato de Trabalho. A entrevistada disse que a carteira está assinada com o valor que ela realmente recebe. Basile (2012, p. 22) dispõe que “embora tenha ela firmado um termo de compromisso demonstrado que a estrutura jurídica pretendida pelo tomador dos serviços vista o vínculo empregatício, deve ser reconhecida e razão da efetiva verdade dos fatos”.

A referida entrevistada disse quanto o valor do salário, atualmente, não é diferente do homem. Pois, algum tempo atrás não tinha mulher como frentista de posto de gasolina. Mas, ela respondeu que é a única mulher nesse posto, mas que não há diferença salarial entre os colegas do sexo masculino. Ainda foi questionada como a sociedade vê sua profissão. Ela disse que no começo, a família achou estranha, e com receio que poderia ser vítima de discriminação. O marido ficou enciumado porque poderia ser vítima de assédio.

Mas, a entrevistada vê essa, como qualquer outra profissão. Porque apesar de algum tempo atrás ser ambientes frequentados só por homens, atualmente ambos os sexos utilizam os serviços. Entretanto no começo, até os colegas de trabalho acharam no mínimo diferente a contratação de uma mulher. Mas com o passar do tempo, viram que o ambiente melhorou com a participação feminina.

Quanto ao dano moral, já sofreu uma única vez por parte do empregador, e por parte dos clientes, já sofreu assédio moral. Algumas vezes, normalmente são homens que lhe disse que lugar de mulher é na frente do fogão cuidando de casa, além, de tê-la chamado de incompetente porque às vezes, aconteceu de derramar um pouco de combustível na lateria do carro. Porém, isso não acontece só com a entrevistada; mas, com os outros colegas de trabalho. E também já sofreu assédio moral por parte de clientes do sexo masculino que frequentam o posto. Para melhor entendimento.

Segundo Maciel (2007, p.117) aponta sobre o assunto: “assédio é conhecido também como violência moral” e seus danos podem causar graves consequências à saúde do trabalhador. Sobre esse assunto diz Freitas (2007, p.4), “o assédio provoca diversos problemas de saúde, particularmente os de natureza psíquica, de duração variável, que desestabiliza a vida do indivíduo”.

Os danos causados pelo assédio moral ferem o princípio da dignidade da pessoa humana; pois, os direitos fundamentais do trabalhador, na maioria das vezes, ocorrem com mulheres, corrompendo sua integridade física moral, chegando até a prejudicar a liberdade de expressão e intimidade.

Delgado (2011, p. 752) dispõe que ao lado firme do comando antidiscriminatório, estipulou a Constituição em seu artigo 7º XX “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.” Nota-se que mesmo a mulher tendo leis específicas a sua proteção à violação e a seus direitos constantemente ocorre, por isso aquela que sofrer o dano moral, ou é assediada deve denunciar para que esse caso não ocorra.

Por outro lado, há algum tempo, a mulher não poderia trabalhar em posto de gasolina; mas, com o avanço e a modernidade e direitos iguais a homens e mulheres, a mulher ganhou espaço, e hoje é comum a mulher em postos. Martins (2001, p. 523) dispõe que:

A Lei nº 7.855/89 revogou o art. 387 da CLT, sendo que agora não é mais proibido o trabalho em subterrâneos nas minerações em subsolo, nas pedreiras, obras de construção pública e particular. Quanto às atividades perigosas e insalubres a própria Constituição já não veda o trabalho na última condição, além do que a alínea, do art. 387 da CLT foi também revogado pela Lei nº 7.855/89, temos como consequência que a mulher pode trabalhar em locais perigosos, insalubres ou penosos, mesmo em postos de gasolina como vem ocorrendo.

Nota-se que o mercado de trabalho evoluiu e a mulher esta inserida em diversos ramos antes exercidos só pelo homem. A mulher atual é dona de casa mãe e esposa, e ainda é profissional. Não é porque o trabalho é perigoso que a mulher não consegue fazer, é que antes o legislador colocava a mulher fragilizada; mas, com o avanço, a mulher exerce qualquer profissão igual ao sexo masculino.

Também foi indagado se ganha adicional de insalubridade, pois por ser um posto de gasolina deve ter este benefício. A referida entrevistada também mencionou que ganha esse benefício, é considerado insalubre, portanto, deve receber por esse adicional em seu salario Cavalcante (2013, p.555) dispõe [...] “aquelas que por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: inflamáveis, explosivos,

energia elétrica, roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal”.

De acordo com a Súmula 39 TST, os empregados que operam em bomba de gasolina tem o direito ao adicional de periculosidade, não tendo a necessidade de realização de prova técnica. Nota-se que a entrevistada deve ter esse direito garantido porque ela tem a exposição ao produto inflamável, diariamente.

Também foi questionado à entrevistada se por ser dona de casa, a mulher merece proteção especial. Em sua opinião sim porque apesar da mulher estar inserida no mercado de trabalho, a mulher ainda tem um papel fundamental na esfera doméstica e na maternidade. Ou seja, a mulher tem dupla jornada de trabalho, e por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal da atualidade, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos, acaba recaindo sobre a mulher. Diante desta constatação, a mulher merece um respaldo maior da lei, pois o homem tem certa vantagem em relação à mulher.

Segundo a entrevistada ainda há discriminação para as mulheres ainda mais se elas exercem função que algum tempo atrás era somente para homens, além da diferença salarial. Por isso foi criado Na OIT (Organização Internacional do Trabalho) uma convenção que veda toda distinção e preferência baseada em raça, sexo, ou de qualquer modo que venha alterar a igualdade.

Cavalcante dispõe (2013, p.902) “a Convenção 100 trata do salário igual para trabalho de igual valor entre o homem e a mulher a expressão igualdade de remuneração para mão de obra masculina e mão de obra feminina por um trabalho de igual valor”. Ou seja, se a mulher está na mesma função que o homem, ela tem o direito de receber o mesmo salário, porque não pode haver diferença salarial por motivo de sexo.

Quanto a equipamentos de proteção individual foi perguntado à entrevistada se a empresa fornece gratuitamente. A entrevistada disse que não. Pois deveria ter roupa e calçados apropriados e o empregador não fornece. Nascimento (2014, p.129) dispõe:

A empresa é obrigada a fornecer, gratuitamente, os equipamentos de proteção individual, adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados (166 da CLT).

O referido autor ainda dispõe que há entendimento dos tribunais que, quando a empresa obriga o empregado a comparecer ao serviço com o uniforme, deve fornecê-lo. Segundo a entrevistada, o empregador não fornece os equipamentos necessários.

Também tem outro assunto importante, se a empresa fornece treinamento em caso de emergência. A mesma respondeu que não tem esse treinamento, mas que seria muito importante porque por ser posto de gasolina, em caso de incêndio os funcionários deveriam saber como agir. No entanto, não tem esse treinamento.

Também foi questionado se pelo menos há equipamentos de primeiros socorros em caso de um acidente, como por exemplo, um incêndio. Também foi resposta sobre o questionamento que nunca houve. Nascimento dispõe (2014, p.130) “Todo estabelecimento deve estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros médicos (artigo 168, parágrafo 4º, da CLT)”.

### **CAPÍTULO III - POSIÇÕES JUDICIAIS SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER EM JUÍZOS E TRIBUNAIS PÁTRIOS**

Neste capítulo serão demonstradas posições judiciais sobre os direitos trabalhista da mulher. Sobre isto, é importante estabelecer uma conexão com as ideias trazidas no segundo capítulo, em que foram apresentadas entrevistas com mulheres inseridas no mercado de trabalho. Ficou constatado que nenhuma delas auferem os direitos conferidos no artigo 384 da CLT, com a seguinte redação que “em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze minutos no mínimo, antes do período extraordinário do trabalho”.

Também será demonstrada neste capítulo, uma análise de autos findos com o intuito de verificar por quais motivos as mulheres inseridas no mercado de trabalho propõem reclusória trabalhista. O pressuposto é que se a mulher levou o empregador à justiça é porque está havendo descumprimento de norma Constitucional ou da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Frente a essas pesquisas, no próximo subitem se buscar-se-á demonstrar os aspectos positivos e negativos do trabalho da mulher, e se no mercado de trabalho está havendo o descumprimento das normas trabalhistas. Um dos objetivos é verificar em quais pontos está havendo cumprimento ou descumprimento e, se há diferenciação entre ambos os sexos.

#### **3.1 JURISPRUDÊNCIAS RELATIVA À REGRA DO ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTA**

Neste item será demonstrada jurisprudência favorável ao intervalo intrajornada em favor das mulheres inseridas no mercado de trabalho. sobre o fundamento de dividir as tarefas domésticas com o homem, o peso maior ainda acaba recaindo sobre a mulher. Veja-se o que consta do julgado:

DOCUMENTO: Acórdão do Processo RO - 0010153-60.2014.5.18.0104  
PROCESSO: RO - 0010153-60.2014.5.18.0104 ||  
ÓRGÃO JULGADOR: 3ª TURMA || DECISÃO: 07/05/2015  
RELATOR(A): Silene Aparecida Coelho Ribeiro. INTEIRO TEOR: desiguais na medida de suas desigualdades. Assim, diante das condições fisiológicas da mulher, pode-se conceder a elas um tratamento diferenciado quando prestam horas extras. Assim já

decidiu o Tribunal Pleno do TST, ao julgar o IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, rejeitando o Incidente de Inconstitucionalidade do citado dispositivo legal: "MULHER - INTERVALO DE 15 MINUTOS ANTES DE LABOR EM SOBREJORNADA - CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 384 DA CLT EM FACE DO ART. 5º, I, DA CF. 1. O art. 384 da CLT impõe intervalo de 15 minutos antes de se começar a prestação de horas extras pela trabalhadora mulher. Pretende-se sua não-recepção pela Constituição Federal, dada a plena igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres decantada pela Carta Política de 1988 (art. 5º, I), como conquista feminina no campo jurídico. 2. A igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, não escapando ao senso comum a patente diferença de '>.

Percebe-se que não foi desconsiderado pela Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres (CF, artigo 201, parágrafo 7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (CF, artigo 7º, XVIII e XIX; ADCT, artigo 10, parágrafo 1º) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade.

O Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho (Tribunal Pleno Data de Divulgação - DEJT 13/02/2009). Menciona o porque da mulher inserida no mercado de trabalho ter certa vantagem em relação aos homens, conforme a seguinte explicação: O que justifica o tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e período de descanso. Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher. Nesse diapasão, levando-se em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária, sendo de se rejeitar a pretensa inconstitucionalidade do art. 384 da CLT. "Incidente de inconstitucionalidade em recurso de revista rejeitado." (Processo: IIN-RR - 1540/2005-046-12-00.5 Data de Julgamento: 17/11/2008, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Tribunal Pleno, Data de Divulgação: DEJT 13/02/2009).

Nota-se que o Ministro Ives Gandra Martins justifica a vantagem específica à mulher pelo motivo que a mesma tem dupla jornada de trabalho; ou seja, a familiar que é cuidara da casa e dos filhos e, por outro lado, profissional. Cabe mencionar

que a mulher deve trabalhar compatível com o homem, porque ela é concorrente no mercado de trabalho; então, o rendimento deve ser o mesmo. Por isso, a mulher deve ter os quinze minutos garantidos antes do período extraordinário.

Correia (2013, p. 87) menciona que “a empregada terá direito, entretanto, em razão de sua condição física, há tratamento diferenciado do dos homens. Dentre esses direitos, destaca-se o intervalo intrajornada de 15 minutos concedido entre o horário normal”.

Nota-se que o descanso intrajornada é um direito a mulher; não concedido ao sexo masculino. Ainda cabe mencionar que as referidas entrevistadas do 2º capítulo não tiveram esse direito garantido. No próximo item, na análise de caso concreto, esse direito também não foi garantido.

### 3.2 CASO CONCRETO DE RUBIATABA-GO, SUBMETIDO A JULGAMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO NA COMARCA DE CERES-GO

Neste item serão analisados casos concretos que já foram a julgamento, referente a mulheres que estavam inseridas no mercado de trabalho de Rubiataba, e não tiveram seus direitos trabalhistas garantidos pelo empregador. No primeiro caso serão demonstrados várias normas trabalhistas fundamentais que foram descumpridas.

#### 3.2.1 Processo Trabalhista no Rito Ordinário de número 0002974-39.2012.5.18.0171 entre GBB e FBO

O processo iniciou-se com o pedido de rescisão indireta desde o início do contrato de trabalho. A reclamante sempre laborou durante todos os dias da semana (segunda a domingo) com apenas uma folga mensal. Situação que por si só, já configura grave falta por parte do empregador.

Depois de algum tempo, a reclamante teve aumento de salário, ou seja, a sua remuneração era R\$ 800,00 (oitocentos reais) e passou para R\$ 1.000,00 (um mil reais), com a perda da única folga mensal. A reclamante tinha que trabalhar o mês corrido, sem gozar nenhum descanso semanal. Mas, caso fosse gozado o repouso semanal, era descontado o valor do dia de serviço da remuneração mensal, na importância de R\$ 33,33 (trinta e três reais e trinta e três centavos).

Assim, como se não bastasse não ser concedido o descanso semanal de 24 horas, ao final de cada semana trabalhada, o não pagamento do descanso semanal remunerado, o não pagamento em dobro do domingo trabalhado, ainda era descontado o valor da remuneração da reclamada, caso ficasse um único dia do mês sem trabalhar.

Correia (2013, p.239) dispõe que o descanso semanal deve ser garantido ao trabalhador, e caso não seja tirado no dia certo por alguma necessidade do empregador, deve ser compensado em outro dia. Sobre o assunto menciona o referido autor:

O descanso semanal foi criado para evitar o cansaço excessivo, constituindo norma de proteção à saúde do trabalhador. Assim sendo, se houver trabalho no dia destinado ao repouso, há necessidade de folga compensatória em outro dia da semana. Se o empregado descansar em outro dia, não há pagamento de nenhuma indenização.

Nota-se que o dia em que a empregada ficasse sem trabalhar seria descontado do seu salário e, além disso, não tinha o seu descanso semanal garantido. Percebe-se que a lei quanto à doutrina, dispõe que o DSR é garantido ao empregado, e esse pacto feito pelo empregador do caso é nula de pleno direito, porque o trabalhador não pode abrir mão dos direitos que lhe são conferidos.

Delgado (2011, p. 906). O descanso semanal é direito garantido expressamente pela nossa Carta Magna, em seu Artigo 7º, XV, que trata-se de norma imperativa. Nesse sentido, o doutrinador assevera que “o descanso semanal é direito trabalhista imperativo”.

Em virtude de suas finalidades pessoais e está ligada à segurança do trabalho, e saúde do trabalhador, que o coloca como instrumento essencial à integração familiar, social e política do trabalhador, e será devida a fruição efetiva do repouso semanal.

Portanto, a conduta adotada pela reclamada enseja falta grave diante da reclamante. Fere os princípios de proteção do trabalhador, da dignidade da pessoa humana, e impõe regime de trabalho, desde há muito combatido e abolido do nosso sistema jurídico.

A reclamante exercia a função de padeira; mas, apesar dos pedidos reiterados da mesma, a reclamada não fez a devida retificação em sua CTPS quanto

a sua função e seu salário real. Conforme ficou demonstrado em audiência, a importância era de R\$ 1.000,00 (um mil reais) mensal e não de um salário mínimo. Assim, todos os depósitos de FGTS e contribuições previdenciárias, que por ventura tenha sido efetuadas, sempre foram a menor.

Diante desta constatação fica demonstrado certo prejuízo à trabalhadora. Para que ela receba o valor que realmente recebe, deve ser comprovado. Portanto, fica demonstrado o princípio da primazia da realidade. Correia (2013, p. 43) dispõe “a realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas. Deve-se, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos”.

A reclamada nunca pagou hora extra à reclamante. Para Correia (2013, p. 227) “O trabalho que ultrapassar a jornada normal será remunerado com adicional, de no mínimo, 50% sobre a hora normal. Está previsto art. 7º XVI, da Constituição Federal”.

A reclamante nunca gozou do repouso intrajornada, as refeições eram realizadas na própria cozinha da panificadora, muitas vezes até mesmo de pé, rente ao forno para cuidar dos salgados que estavam assando. Sendo que certos dias pedia marmitex e, noutros, comia algum salgado do próprio estabelecimento.

Sobre o repouso intrajornada é direito conferida à mulher empregada. No entanto, a reclamante não tinha este direito conferido. Cortez (2014, p. 62) dispõe: “os intervalos intrajornada são os períodos de descanso durante a jornada de trabalho e que dependem de sua duração”. Outro direito que foi restringindo foi o intervalo para o almoço; A referida empregada não o tinha. Sobre o assunto, Marques (2013, p.86) preconiza:

O intervalo intrajornada é a pausa obrigatória para descanso e alimentação do empregado dentro de sua jornada que não é computada como hora de trabalho (art. 71 da CLT). Assim durante a jornada de trabalho, o empregado terá direito a paralisar suas atividades para recompor suas energias e também para sua alimentação.

Cabe mencionar que o referido autor ainda dispõe que o intervalo pode variar conforme o tempo de trabalho. Se o empregado trabalha superior a seis horas, Entretanto, o descanso será de uma hora no mínimo, e não pode exceder de duas horas. quando a jornada é menor a seis horas trabalhada, o trabalhador tem 15 minutos de descanso,, e se for inferior a 4 horas, o trabalhador não tem direito à

pausa para descanso de alimentação. Nota-se que a referida reclamante trabalhava por mais de oito horas todos os dias da semana, e sequer tinha intervalo para almoço. Portanto, aqui se revela o trabalho escravo urbano ao trabalhador.

Dessa forma, diante das condutas reiteradas da reclamada, a reclamante se viu forçada a pedir rescisão indireta. Diante deste assunto Marques (125, p.2013) dispõe: “a dispensa indireta é a rescisão do contrato de trabalho por decisão do empregado em razão de inexecução contratual por parte do empregador, ou seja, da prática de justa causa pelo patrão; prevista taxativamente, no art. 483 da CLT”.

Pois não mais suportava o regime de trabalho imposto, sendo obrigada a trabalhar 30 dias continuados sem a concessão do descanso semanal, sem a concessão do descanso intrajornada, com descontos ilícitos, e ainda, sem o pagamento de horas extraordinárias trabalhadas.

Também constou na CTPS que a reclamante foi contratada para exercer o cargo de serviços gerais; mas, no comprovante de pagamento, a função indicada era a de auxiliar de padeiro. Contudo, a função realmente exercida era de padeira; entretanto não recebia por essa função.

Conforme fora explicado, alguns direitos não foram conferidos à reclamante, e na inicial foi pedida a rescisão indireta. Os fundamentos foram: a função da carteira estava diferente da que realmente exercia e o valor que recebia também era diferente do anotado na carteira.

Também foi pedido o pagamento das verbas rescisórias, horas-extras o descanso intrajornada, DSR e feriados. Ainda foram pedidos: 1/3 de salário, aviso prévio, FGTS mais multa de 40%, saldo salário que foram os últimos dias trabalhados e não foram quitados, seguro-desemprego e o valor dos domingos e feriados trabalhados.

Ficou devidamente demonstrado que a reclamada descumpria rotineiramente com suas obrigações, chegando algumas vezes, a impor a seus funcionários, um regime de trabalho análogo à escravidão. Quanto a isso, do ponto de vista jurídico, é inaceitável exigir que um funcionário trabalhe durante todos os dias da semana sem direito ao descanso semanal, dentre outras irregularidades.

Em audiência, as partes se conciliaram e o valor total do acordo, foi de R\$6.000,00, em 02 parcelas de R\$3.000,00. Além disso, foi pedido que o reclamado providencia a baixa na CTPS da reclamante, fazendo constar a rescisão. Também pediu a reclamante outorga de quitação do FGTS + 40% do período de vínculo.

Forneceu o reclamado à reclamante, carta de apresentação. E depois de tudo pago, os documentos foram entregues no escritório da procuradora da reclamante, mediante recibo.

3.2.2 A segunda análise é de uma Ação Trabalhista no Rito Ordinário de número 0003983-36.2012.5.18.0171 entre MHFSC E CMMV

Quanto a esse caso, a reclamante foi contratada pela reclamada em 01/03/1995, para trabalhar como atendente de enfermagem. Contudo, no ano de 2000, passou a exercer a função de técnica em radiologia; mas, não houve a alteração de função na CTPS. No ano de 2009, quando outra funcionária da reclamada, enfermeira, pediu rescisão indireta, a reclamante passou a acumular a função desta (enfermeira) com a de técnica em radiologia, período em que trabalhava 12 horas por dia.

Percebe-se que ao mudar a função da empregada, o empregador deveria ter feito alteração de função; no entanto, não o fez. Além disso, passado um tempo, a referida empregada acumulava duas funções de enfermeira, trabalhava 8 horas diárias, com revezamento de turnos, de segunda a domingo; já na de técnica em radiologia, trabalhava 4 horas por dia, de segunda a sábado.

Assim, quando estava no turno da manhã, após a conclusão das oito horas, trabalhava mais quatro na radiologia, concluindo a carga horária de 12 horas diárias. Ao passo que as horas na radiologia eram cumpridas em período diurno. Nota-se que a empregada estava trabalhando mais de oito horas diárias para o mesmo empregador. Então, as outras 4 horas, ela teria que receber como hora-extra. Sobre o assunto, dispõe Marques (2013, p. 85): “toda jornada extraordinária garante o pagamento do adicional que deverá ser no mínimo 50% sobre o valor da hora”.

A última remuneração foi a importância de R\$ 1.870 (mil oitocentos e setenta reais). Todavia, nos últimos anos da prestação laboral, a reclamada vinha descumprindo com suas obrigações trabalhistas, inclusive atrasando o pagamento de salários.

Marques (2013, p. 56) dispõe sobre a mora, ou seja, o atraso ou não no pagamento do salário ao empregado: “havendo atraso no pagamento do salário, ou seja, em caso de mora salarial, o empregado pode rescindir o contrato de trabalho de forma indireta, nos termos do artigo 483, alínea d, da CLT, e Súmula 13 do TST”.

Não pagou também o empregador, as férias, décimos terceiro vencidos; não depositou o FGTS, além de outras irregularidades que serão demonstradas.

Correia (2013, p. 241) assim dispõe sobre férias: “o descanso durante o período de férias tem como objetivo evitar o cansaço excessivo e preservar a saúde do trabalhador. O referido autor ainda explica que o empregado receberá, durante as férias, a remuneração devida na data de sua concessão, e não aquela que recebia quando aquisição do direito. O pagamento de férias vem acompanhada do adicional de 1/3 previsto na Constituição Federal. A exemplo, o autor menciona que se o empregado ganha 900,00, no mês de férias, ele receberá 1.200,00.

Quanto ao décimo terceiro que também é um direito conferido ao trabalhador, a referida reclamante não tinha este direito conferido. Correia (2013,p.345) dispõe que o décimo terceiro salário: “e uma gratificação salarial obrigatória prevista na CF/88 e na Lei 4.090/1962. São destinatários dessa gratificação, empregados urbanos e rurais, os trabalhadores avulsos e os empregados domésticos”. O referido autor ainda menciona que o pagamento deverá ocorrer até o dia 20 de dezembro.

Outra irregularidade que foi alegada pela reclamante foi o não depósito do FGTS. Cabe lembrar que no capítulo anterior, uma entrevistada de uma confecção de Rubiataba também não teve esse depósito, o que parece ser realidade no citado município. Sobre isso, Marques (2013, p. 133) dispõe: “O empregador é obrigado a efetuar depósitos de 8% da remuneração paga ou devida do mês anterior, até o dia 7 de cada mês em conta vinculada”.

Outro direito não conferido foi o não pagamento de salários dos anos de 2009 e 2010, em razão da reclamada estar passando por dificuldades financeiras. Assim, desde o mês de outubro de 2009 até o mês de dezembro de 2010, a reclamante não recebeu nenhum pagamento pela realização do seu trabalho.

Nota-se que o não pagamento do salário, jamais poderia ocorrer porque está intimamente ligado à dignidade da pessoa, a sua sobrevivência própria e de sua família. Marques (2013, p. 57) preconiza: “o salário tem como objetivo, garantir a subsistência do empregado, devendo, portanto, ser protegido contra abusos do empregador, contra seus credores e ainda contra os credores do empregador”. Então, não adianta o empregador alegar que passa por dificuldades financeiras para não pagar o empregado, porque isso não o isenta do pagamento ao empregado.

A reclamada justificava à reclamante que o descumprimento da obrigação se dava em razão de dificuldades que estava passando naquele momento. Mas, tão

logo fossem sanadas, haveria o pagamento de todos os salários atrasados. Dessa forma, em razão da relação de confiança adquirida ao longo de muitos anos, a reclamante continuou trabalhando para a reclamada, mesmo diante da falta de pagamento.

Contudo, em dezembro de 2010, diante da insustentabilidade da situação, a reclamada se viu obrigada a rescindir o contrato de trabalho e realizar o pagamento à reclamante. No momento, apresentou cálculos realizados individualmente em relação aos salários atrasados, e entregou dois títulos de crédito à reclamante (notas promissórias), nos valores de R\$ 28.375,19 (vinte e oito mil, trezentos e setenta e cinco reais e dezenove centavos) e R\$ 10.267,27 (dez mil duzentos e sessenta e sete reais e vinte e sete centavos).

Em relação à rescisão foi entregue um cheque à reclamante, que logo após a homologação do TRCT, foi recolhido pela reclamada, já os títulos de crédito nunca foram quitados, apesar da insistência da reclamante. Dessa forma, não restou alternativa à reclamante senão ajuizar a reclamatória para ter garantido seus direitos, tendo em vista, a inércia da reclamada em adimplir as suas obrigações contratuais.

### 3.3 DISCUSSÃO DO CASO CONCRETO PARA CONFIRMAÇÃO DE VIOLAÇÃO AOS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER

Verificaram-se através dos autos findos, referentes às duas empregadas do município de Rubiataba, que ambos os processos revelaram que os empregadores não cumprem as Leis Trabalhistas. Além disso, ferindo os princípios trabalhistas, percebe-se que na primeira reclamatória trabalhista, a reclamante expôs todos os direitos que não lhe foram conferidos.

Nota-se que no andamento do processo da referida reclamada na contestação, alegou o reconhecimento da ilegitimidade passiva dos dois últimos requeridos, enquanto ficou provado pela reclamante que, de fato, eles é que eram donos do referido estabelecimento.

Os reclamados também disseram que na contestação davam almoço para a reclamante. Além de que, a panificadora arcava com as despesas para elaboração do almoço para todos os que não tinham como almoçar em casa; sendo a reclamante, uma das beneficiadas com o referido auxílio. Mas, na petição inicial

ficou provado que, a reclamante não tinha horário de almoço, e que muitas vezes, seu almoço era os próprios salgados do estabelecimento.

Os reclamados também alegaram que a reclamante não trabalhava aos domingos conforme alegava, ou feriados em todo período laborado. Em ocasiões em que a segunda reclamada não conseguia trabalhar por estar com problemas de saúde, algum dos empregados se oferecia para trabalhar aos domingos ou feriados.

A reclamada também alegou que a reclamante sempre gozou de intervalo intrajornada. Cumpre mencionar que os reclamados descobriram que naquelas folgas, chegou a trabalhar para concorrentes, juntada de declarações firmadas por empresas concorrentes, atestando estes fatos; só que ao final do processo essas alegações eram falsas e fizeram parte do processo para prejudicar a reclamante.

No primeiro processo, os reclamados tentaram de muitas formas provar que as alegações suscitadas pela reclamante, ora contestadas, em sua peça reclamationária, eram totalmente fictícias e destituídas de fundamentações fática e jurídica.

Ainda mencionou que a reclamante sempre recebeu 1 (um) salário mínimo. Enquanto, na verdade, o valor que ela recebia era de mil reais; que é o valor a ser calculado os benefícios trabalhistas. Ainda mencionaram que praticava falta grave, atrasando-se no retorno após o almoço por estar trabalhando escondido para um concorrente. Enquanto na realidade, a reclamante sequer, tinha horário de almoço.

No primeiro processo em análise, percebeu-se que na contestação, a reclamada tentou de todas as formas, provar que a reclamante tinha seus direitos trabalhistas garantidos; só que todas as alegações feitas pela reclamada não tinham provas para confirmar. Enquanto a reclamante tinha documentos e testemunhas para comprovar tudo que foi posto na inicial.

Por fim, o processo foi favorável à reclamante, e na audiência, as partes chegaram a acordo. Sendo que foi pactuado o valor indenizatório, além de o empregador ter que dar baixa na carteira da reclamada e efetuar os depósitos do FGTS sob o valor de seu salário que era de mil reais. Portanto, ficou provado que a empregada do município de Rubiataba não estava com seus direitos trabalhistas garantidos, e teve que procurar a justiça para receber os valores devidos.

No segundo processo verificou-se várias irregularidades, tais como: os não pagamentos de salário, de férias, décimo terceiro salário. E que o reclamado não

efetuava os depósitos do INSS, além de que não pagava adicional de insalubridade à reclamante. Esses foram alguns direitos que foram restringidos.

Na audiência de conciliação, os reclamados compareceram desacompanhados de advogado. Nessa audiência ficou acordado, o reclamado pagar à reclamante, a importância líquida de R\$ 55.004,00, em 11 parcelas. Caso fosse descumprido multa de 100% sobre o valor acordado.

Verifica-se que o reclamado descumpriu quase todas as regras trabalhistas, e não se deu ao trabalho de contestar. Pois, ficou demonstrado na inicial que a reclamante realmente não estava tendo seus direitos garantidos; além de perceber que o reclamado não tinha nenhum tipo de prova que alegava o pagamento de tudo que a reclamante estava cobrando. Verificou-se que no município de Rubiataba é de costume, os empregadores não cumprirem as regras trabalhistas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Constatou-se que no presente trabalho a evolução dos direitos trabalhistas conferidos à mulher no primeiro item que trazem na Constituição Federal de 1988 demonstrando proteção à mulher no tocante à discriminação e diferença salarial, como, também os fundamentos social e fisiológico. Portanto, verificou-se que a mulher é iguala outro trabalhador, e que suas medidas de proteção e ordem pública, são diferenciadas fisicamente do homem; por isso, merece proteção especial. Quanto ao fundamento social chegou-se a conclusão de que, a mulher ainda é provedora pela defesa da família, e ainda está inserida no mercado de trabalho; por isso, muitas vezes, acaba afetando o seu desempenho.

Quanto à Consolidação das Leis Trabalhistas verificou que a mulher tem proteção especial e diferenciada do homem, tais como: auxílio maternidade, tanto a gestante quanto a mãe adotiva, que a mulher não pode ter salário diferente do homem quando exercido a mesma função. Além disso, a mulher tem o direito de amamentar seu filho em local apropriado, e tem intervalo de 15 minutos antes do período extraordinário que homem não tem. Muitas empresas mantêm convênios para assistência à infância enquanto a mãe trabalha.

Portanto, constatou-se que a mulher pode trabalhar em funções de insalubridade, periculosidade, inclusive em horário noturno. Então, verifica-se que com as mudanças que vêm ocorrendo na sociedade, a mulher vem ficando engajada em diferentes trabalhos, porque há algum tempo, a Constituição vedava que a mulher trabalhasse em subterrâneos, minerações, subsolo, obras de construção, e postos de gasolina. Quanto a essa última função, atualmente têm muitas mulheres neste trabalho. Mas, para que a mulher possa trabalhar com segurança, o empregador tem que verificar o uso da força física. Pode-se concluir que a mulher só consegue estar naquelas funções por causa da tecnologia das máquinas, porque se fosse manualmente, a mulher, certamente não conseguiria.

No tocante à legislação especial, a Lei 9.029/1995 veda práticas discriminatórias porque muitas mulheres sofrem discriminação todos os dias, sejam por raça, por opção de sexualidade, e até mesmo, aparência física. Portanto, o legislador verificou a importância de uma lei que penaliza as pessoas que praticam a discriminação. Então aquela Lei pune o empregador, o seu representante e órgãos públicos, na hora de contratar a mulher.

A partir de estudos realizados verificou-se que as mulheres que saem do Brasil para trabalhar em outros países, sofrem violência frequentemente. Mas, a Lei 11.340/2006. Maria da Penha protege essas mulheres brasileiras que estejam no exterior para que elas possam ser atendidas por uma central no Brasil com informações de seus direitos para que possam receber auxílio através de consulados.

Quanto a proteção no Estado de Goiás, constatou-se que a Secretaria (SEMIRA) que tem competência voltada a vítimas de preconceitos, atua no combate, e assistência a essas mulheres. Outro direito conferido é o da OAB do Estado de Goiás que promove comissão da mulher com o objetivo de assegurar à mulher advogada e estagiária, um bom desempenho no trabalho através do bem-estar e saúde. Porque na comissão é mencionado que a mulher é diferenciada do sexo masculino quanto a sua questão hormonal, e às vezes, a mulher não consegue trabalhar; pois, pode concluir que CF/88 e a CLT não dá o respaldo à mulher trabalhadora neste caso.

Quanto ao município de Rubiataba, verificou-se através da pesquisa que a assistência promoveu e promove atualmente, movimentos para conscientizar a sociedade e a classe empregadora, sobre a valorização da mulher para a sociedade mais justa e igualitária. Além disso, o CREAS presta apoio e orientação psicológica a mulheres que sofreram algum dano moral, violência e discriminação no trabalho.

No segundo capítulo pode-se constatar através de entrevistas realizadas no município, que boa parte dos direitos trabalhistas não está sendo garantido, tais como: jornada de trabalho que excede o tempo estipulado em lei, o não pagamento de horas-extras, que não recebe o salário mínimo, recebe salário inferior, não tem intervalo para almoço. Ficou demonstrado que as referidas entrevistadas têm um trabalho análogo à escravidão.

Também foi constatado na entrevista que o empregado não estava realizando os depósitos de FGTS. Além disso, a referida entrevistada disse que já sofreu assédio moral, e várias humilhações na frente dos colegas de trabalho. Percebe-se que, no município de Rubiataba é costume os empregadores não cumprirem as normas trabalhistas.

Verificou-se através da entrevista que a mulher realmente está em função antes exercida pelo homem. A prova é de frentista de posto de gasolina. Quanto aos direitos daquela entrevistada, boa parte está sendo cumprida por parte do

empregador. Entretanto, diz que sofreu e sofre frequentemente, discriminação por parte dos clientes; normalmente, homens. Percebe-se que a sociedade ainda continua machista.

Também constatou-se, na entrevista, que a dupla jornada de trabalho recai sobre a mulher, que fica sobrecarregada e que, às vezes, afeta no ambiente de trabalho. Outra irregularidade por parte da empresa é a falta de fornecimentos do IPI, é que de responsabilidade imediata da empresa fornecer gratuitamente ao empregado.

A partir dos estudos realizados pode-se compreender que é costume os empregadores em Rubiataba não garantirem os direitos aos empregados. E, para realmente ficar provado, o terceiro capítulo demonstra dois processos trabalhistas que duas empregadas do município de Rubiataba, tiveram que entrar com reclamatória trabalhista para ter seus direitos garantidos. Um deles revela um dos principais direitos que é o salário mensal, férias, décimo terceiro, horas-extras e o intervalo para o almoço.

O outro processo revelou que a referida empregada sequer tinha o descanso semanal remunerado. Trabalhava de domingo a domingo; e o pior, o dia em que ela não trabalhasse, seria descontado certo valor, de seu salário. Nota-se que no município tem muitas mulheres no mercado de trabalho em trabalho doméstico, mas sequer ganham salário mínimo garantido e carteira assinada. Todavia, tem com mulher certa receio de levar o empregador à justiça por medo de depois não arrumar outro serviço. Pois, a cidade é pequena, e as pessoas ficam sabendo da reclamatória trabalhista. E depois como boa parte dos empregadores não cumprem as leis trabalhistas, ai não contratam aquela mulher que levou o patrão anteriormente à justiça.

## REFERENCIAS

### Fontes Doutrinárias

#### Livros:

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: Duração a Direito de Greve**. 2º ed. Reformada. São Paulo: Saraiva, ano de 2010.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 33º ed. São Paulo.

CASSAR, Vólia Bofim. **Direito do Trabalho Individual e Coletivo de Trabalho**. Salvador: Editora Juspodivm, ano de 2009.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 7º ed. São Paulo: Atlas, 2013.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. Juspodivm: LTr, ano de 2013.

CORTEZ, Juliano Chaves. **Pratica Trabalhista**. 17º ed. São Paulo: LTr, ano de 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. 10º ed. – São Paulo: LTr, 2011.

FREITAS, Alexandre. **Lições de Direito Processual Civil**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, ano de 2007.

MARQUES, Fabiola. **Direito do Trabalho**. 8º ed. São Paulo: Atlas, ano 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho**. 3º ed. São Paulo: Saraiva, ano de 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13º Ed. São Paulo: Atlas, ano de 2001.

MENDES, Marcel Kléber. MESSA, Ana Flavia; ANDREUCCI, Ricardo Antônio. **Exame da Oab Unificado**. 4º ed. – São Paulo: Saraiva, ano de 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 39º ed. São Paulo: LTr, ano de 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3º ed. Rio de Janeiro, ano de 2004.

### Fontes Eletrônicas

### Jurisprudência:

BRASIL, 3º Turma - TRT. **RO -0010153-60.2014.5.18.0104, Relatora Silene Aparecida Coelho Ribeiro**. Disponível em: <<http://www2.trt18.jus.br/solr/pesquisa?q=id:3-1934137>> Acesso em: 24 de Abril de 2015.

\_\_\_\_\_, TRT. **Recurso Ordinário, dispondo sobre o Trabalho Extraordinário da Mulher, 0003983-36.2012.5.18.0171**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=TRABALHO+EXTRAORDINdss%C3%81RIO+DA+MULHER>>. Acesso em: 15 de Maio de 2015.

### Legislação:

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto Lei Número 5.452, de 1º de Maio do ano de 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 22 de Março de 2015.

\_\_\_\_\_, Constituição Federal (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 15 Fevereiro de 2015.

\_\_\_\_\_, Lei número 11.340, de 7 de Agosto de 2006. **Cria Mecanismos para Coibir a Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm)> Acesso em: 22 de Março de 2015.

\_\_\_\_\_, Lei número 9.029, de 13 de Abril de 1995. **Proíbe a Exigência de Atestados de Gravidez e Esterilização, e outras práticas Discriminatórias, para efeitos Admissionais ou de Permanência da Relação Jurídica de Trabalho, e dá outras providências**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)> Acesso em: 4 de Março de 2015.

### Sites:

CARVALHO, Edy. **Centro de Referência da Assistência Social da Cidade de Rubiataba, Estado de Goiás**. 1º Fórum dos Direitos da Mulher. Disponível em: <<http://edycrasrubiataba.blogspot.com.br/2011/11/1-1-forum-dos-direitos-da-mulher.html>> Acesso em: 22 de Março 2015.

GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS. **Secretária Cidadã**. Disponível em: <[www.semira.go.gov.br](http://www.semira.go.gov.br)>. Acesso em: 5 Março de 2015.

MACIEL. **Auto Relato de Situações Constrangedoras no Trabalho no de 2007**. Disponível em: <[www.usp.com](http://www.usp.com)> Acesso em: 22 de Fevereiro de 2015.

MENICUCCI, Eleonora. **Tolerância Zero a Violência**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2015/03/1602714-eleonora-menicucci-tolerancia-zero-com-a-violencia.shtml>> Acesso em: 30 de Março de 2015.

OAB, Ordem dos Advogados no Brasil. **Cartilha dos Direitos à Saúde da Mulher.** Disponível em: <[http://www.oabgo.org.br/oab/arquivos/downloads/Cartilha\\_dos\\_Direitos\\_a\\_Saude\\_da\\_Mulher\\_14262.pdf](http://www.oabgo.org.br/oab/arquivos/downloads/Cartilha_dos_Direitos_a_Saude_da_Mulher_14262.pdf)> Acesso em: 23 de Março de 2015.

SPS RUBIATABA. **Secretaria de Promoção Social e Secretaria de Meio Ambiente e Recursos Naturais.** Lucilia Dourado B. de Paula, atual **Secretaria de Promoção Social, Secretária: Maria Lucia Ribeiro Cardoso, Secretaria de Meio Ambiente e Recursos Naturais.** Disponível em: <<http://www.rubiataba.go.gov.br/informacoes/14-promocao-social.html>> Acesso em: 22 de Março de 2015.

SRE RUBIATABA. **Subsecretaria Regional de Educação de Rubiataba. Secretária Irlane Maria dos Santos, atual diretora Colégio Gilvan Sampaio.** Disponível em: <<http://srerubiataba.wordpress.com/subsecretaria>> Acesso em: 22 de Março de 2015.

\_\_\_\_\_. **Subsecretaria Regional de Educação de Rubiataba. Doutora Jovenília Bié de Lima foi Subsecretária Regional de Educação.** Disponível em: <<https://srerubiataba.wordpress.com/subsecretaria/>> Acesso em: 22 de Março de 2015.

**ANEXOS**