

REVISTA ELETRÔNICA

Edição em Homenagem a Bertha Lutz e Alice Monteiro de Barros



TRABALHO DA MULHER

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
V.3 - n.32 - Julho/Agosto de 2014

Expediente

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO

CURITIBA - PARANÁ

ESCOLA JUDICIAL

PRESIDENTE

Desembargador ALTINO PEDROZO DOS SANTOS

VICE-PRESIDENTE

Desembargadora ANA CAROLINA ZAINA

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargadora FÁTIMA TERESINHA LORO LEDRA MACHADO

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2014/2015

Desembargador Célio Horst Waldraff (Diretor)

Desembargador Cássio Colombo Filho (Vice-Diretor)

Juiz Titular Lourival Barão Marques Filho
(Coordenador)

Juiz Titular Fernando Hoffmann (Vice-Cordenador)

Desembargador Arion Mazurkevic

Desembargador Francisco Roberto Ermel

Juíza Titular Suely Filippetto

Juiz Titular Paulo Henrique Kretschmar e Conti

Juíza Substituta Fernanda Hilzendeger Marcon

Juíza Substituta Camila Gabriela Greber Caldas

Juiz José Aparecido dos Santos (Presidente da AMATRA IX)

COMISSÃO DE EaD e PUBLICAÇÕES

Desembargador Cássio Colombo Filho

Juiz Titular Fernando Hoffmann

Juiz Titular Lourival Barão Marques Filho

GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA

Desembargador Luiz Eduardo Gunther - Orientador

Adriana Cavalcante de Souza Schio

Angélica Maria Juste Camargo

Eloina Ferreira Baltazar

Joanna Vitória Crippa

Juliana Cristina Busnardo de Araújo

Larissa Renata Kloss

Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de Lima

Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio

Willians Franklin Lira dos Santos

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência

Serviço de Biblioteca e Jurisprudência

Assessoria da Direção Geral

Assessoria de Comunicação Social

FOTOGRAFIA

Assessoria de Comunicação

Acervos online (Creative Commons)

APOIO À PESQUISA E REVISÃO

Maria Ângela de Novaes Marques

Márcia Bryzynski

DIAGRAMAÇÃO E CAPA

Patrícia Eliza Dvorak

Lucas Mariano de Oliveira

Apresentação

É com grande satisfação que o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região apresenta à comunidade jurídica a revista eletrônica com o tema “Trabalho da Mulher”. Com muita honra incumbe-me a tarefa de o fazer em nome deste Tribunal.

O tema é oportuno, porque apesar das grandes transformações que pudemos observar no transcorrer das últimas décadas em relação a papéis e funções atribuídos à mulher na sociedade, especialmente em relação a sua inserção no mercado de trabalho, ainda persistem diferenças injustificadas, que batem as portas do Poder Judiciário, com uma frequência surpreendente.

O trabalho da mulher continua sendo compreendido como difícil de ser conciliado com o trabalho doméstico e criação de filhos, ou como secundário em relação a essas tarefas, entendidas majoritariamente como tarefas de mulheres, não do casal, ou da família.

As pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílio do IBGE e os dados divulgados do censo de 2010, considerados em uma análise mais geral, trazem dados expressivos acerca do aumento do percentual de mulheres na população economicamente ativa e aumento dos rendimentos das mulheres, em relação aos homens.

Em 2012, as trabalhadoras receberam o equivalente a 72,9% do rendimento dos homens; em 2011 esta proporção era de 73,7%. Uma diferença de 0,8%, dado que se torna relevante em razão do universo pesquisado, que é a população de algumas cidades (aqui, em relação às PNADs).

Contudo, de acordo com os dados do censo, observa-se que o segmento de atividade com maior a predominância feminina foi a dos *Serviços domésticos*, em que as mulheres constituíram 92,7%, seguido da *Educação* (75,8%) e da *Saúde humana e serviços sociais* (74,2%). O que indica que a mulher ainda se ocupa, predominantemente, de profissões feminizadas, que guardam alguma similitude com os papéis tradicionais femininos e que são, normalmente, pior remuneradas.

Denise R Prehn¹ nos lembra que a divisão sexual do trabalho pode ser observada em todas as épocas, culturas, territórios. O conceito de profissões consideradas masculinas ou femininas pode

1 PREHN, 1.999. **Divisão sexual do trabalho: isso é coisa de mulher?** In: ROSO, Adriane; MATTOS, Fora Bojunga; WERBA, Graziela; STREY, Marlene Neves (Orgs.). *Gênero por escrito: saúde, identidade e trabalho*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1999. p. 69 .

variar no tempo e no espaço, mas a divisão persiste, mantendo a desigualdade entre os sexos, que passa a ser compreendida como natural.

Os dados preliminares do censo também mostram um crescimento do número de domicílios particulares permanentes em que “o responsável” é do sexo feminino, incluindo situações em que há um casal contribuindo para o sustento da família. Ou seja, são famílias chefiadas por mulheres.

Segundo Ana Amélia Camarano e Solange Kanso, em estudo realizado pelo IPEA em 2011², a proporção de arranjos do tipo casal com e sem filhos chefiados por mulher passou de 4,5% em 1992 para 31,2% em 2008. E da proporção de mulheres cônjuges que contribuem para a renda das suas famílias, que passou de 39,1% para 64,3% neste mesmo período. O censo aponta em 2010 37,3% de famílias chefiadas por mulheres.

Ainda segundo as autoras referidas, o arranjo familiar predominante no Brasil atual é o do tipo casal com filhos, mas esta predominância vem decrescendo ao longo do tempo. Constituíam 62,8% do total de arranjos em 1992 e passaram a constituir 50,5% em 2008. E a predominância dentre esses ainda é de responsáveis homens.

Esse aumento da proporção de domicílios chefiados por mulheres está relacionado ao aumento da participação feminina no mercado de trabalho, mas também às alterações nas relações tradicionais de gênero, especialmente com respeito aos papéis de mulher cuidadora e homem provedor. A mulher aparece cada vez mais como provedora, inclusive em situações em que é a única, ou a principal provedora.

Não obstante, os Indicadores Sociais do IBGE de 2009 demonstram que apesar de a mulher brasileira estar assumindo o papel de provedora, ela continua sendo a principal responsável pelas tarefas domésticas e trato dos filhos, porque a proporção de mulheres ocupadas que se dedicavam a afazeres domésticos em 2009 era de 87,9% (e a de homens, 46,1%), com expressiva diferença no número médio de horas trabalhadas em afazeres domésticos: em média, 20,9 horas semanais para as mulheres e 9,2 para os homens. O que aponta que a mudança foi maior no papel de provedor da família, que naquele de cuidador. A mulher assumiu em maior proporção o universo do trabalho, que está associado ao masculino, do que o homem o espaço privado da casa, associado ao feminino.

2 CAMARANO, Ana Amélia e KANSO, Solange. **Tendências demográficas mostradas pela PNAD 2009**. In: CASTRO, Jorge Abrahão de e ARAÚJO, Herton Ellery (Orgs). Situação Social Brasileira: monitoramento das condições de vida 2. Brasília : Ipea, 2012. P. 9-26. acessado em outubro de 2013, no endereço <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=12&ved=0CCQQFjABOAO&url=http%3A%2F%2Fwww.cdes.gov.br%2Fdocumento%2F3348460%2Fsituacao-social-brasileira-monitoramento-2-2012.html&ei=wMIhVLmIKsnoggSLzILIAQ&usg=AFQjCNE-HqJcXo63n8ZRk3w23zhwCb2fQA>

A presença de cônjuge e filhos costuma interferir na vida profissional das mulheres trabalhadoras, muito mais que nas dos homens trabalhadores. Se alguém tiver que faltar ao trabalho para levar o filho ao médico, na maior parte dos casos esse alguém será a mulher.

Da mesma forma, os estereótipos construídos em relação às mulheres ainda são correntes, a mulher profissional é frequentemente considerada inconsistente, emocionalmente instável, mais intuitiva que inteligente, pouco assertiva, apenas pelo fato de ser mulher. Mais que isso, a mulher ainda é usualmente “lembrada” de seu sexo e de sua fisiologia (em especial a hormonal) quando erra ou fracassa, o que não ocorre com o homem.

A discriminação da mulher no mundo do trabalho, mesmo na atualidade, ocorre de várias maneiras, como a desigualdade de remuneração para função semelhante à desempenhada por homens; a desigualdade no acesso e permanência no emprego; a desigualdade nas oportunidades de ascensão e formação profissional; o assédio sexual. E ela é historicamente legitimada por um conjunto de “leis” biológicas e de mercado, consolidadas nas relações de gênero.

Por isso a importância de se reunir leis, convenções da OIT, decisões judiciais e enunciados, além de textos doutrinários, como se faz aqui. E fazendo isso, de se resgatar a importância da luta e do trabalho de mulheres que ajudaram a construir as conquistas orientadas à maior equidade de gênero a que se fez referência anteriormente, como Bertha Lutz, pelo pioneirismo, já na década de trinta, com sua preocupação com a mulher na ordem econômica e social, e a contemporânea Alice Monteiro de Barros, pela incansável construção doutrinária e jurisprudencial, como professora, jurista e juíza, especialmente, mas não exclusivamente, nas discussões em torno do trabalho da mulher.

Na doutrina pátria não há quem tenha estudado direitos da mulher em relação ao trabalho, que não tenha se debruçado sobre a obra de Alice Monteiro de Barros. Daí que esta revista assume também, ainda que despretensiosamente, o papel de tributo a Alice, que nos deixou importante legado, aqui singelamente homenageado. Por isso a presença na revista de vários acórdãos de Alice Monteiro de Barros. Por isso também o artigo do Professor Antônio Álvares da Silva, “Adeus Alice”, em que ele não nos deixa esquecer que ela. “Formou uma geração de discípulos e juristas”. E também a referência feita no texto de Mônica Sette Lopes, “Pela mão de Alice: o trabalho da mulher e o surpreendente da história”, embora a Alice do título seja outra.

Da revista também se extrai que na temática de gênero, a par de reverenciar o passado, podemos vivenciar o presente e contemplar o futuro, por meio de sentenças, acórdãos e artigos doutrinários afetos ao trabalho da mulher, daqueles que se encontram engajados em atuar o Direito do Trabalho, e a refletir sobre ele, naquilo que aqui nos interessa e que é o trabalho da mulher. E nesse sentido, há que se elogiar e agradecer aos autores que enriquecem a revista, compartilhando conhecimento e empenhando parte de seu precioso tempo em benefício da comunidade jurídica, bem como aos juízes que a engrandecem com sua atividade jurisdicional.

A revista reúne textos de autores vinculados ao Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, juízes e servidores, de juízes e servidores de outros estados, de advogados e professores, de membros do Ministério Público do Trabalho, de estudantes. O que significa que sua perspectiva é múltipla, é plural, o que não poderia ser mais adequado quando à temática do trabalho da mulher.

Não se pode deixar de mencionar a excelência das peças e artigos que formam essa edição, dando uma visão geral do trabalho da mulher e com vocação para se tornar fonte de pesquisa e informações, além de uma leitura prazerosa, à qual convido a todos.

Boa leitura!



Thereza Cristina Gosdal
Desembargadora do Trabalho

O artigo “Trabalhadores Intelectuais” (pág. 117) e os acórdãos (pág. 183 a 226) de autoria da Doutora Alice Monteiro de Barros foram remetidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Representam, pela importância do seu conteúdo, pequena mostra do grandioso trabalho realizado pela valorosa magistrada.

Singela homenagem da equipe de edição da Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Coordenação do Desembargador Luiz Eduardo Gunther, ao trabalho da mulher Alice Monteiro de Barros.

Índice

ARTIGOS

Nova Estabilidade Provisória no Emprego em caso de Falecimento da mãe - Gustavo Filipe Barbosa Garcia	11
O polêmico artigo 384 da CLT - Larissa Renata Kloss	13
A Discriminação da Mulher Negra no Mercado de Trabalho e as Políticas Públicas - Luciane Maria Trippia e Eduardo Milleo Baracat	26
A Igualdade de Direitos entre Homens e Mulheres nas Relações de Trabalho - Luiz Eduardo Gunther e Noeli Gonçalves da Silva Gunther	39
Pela Mão de Alice: O Trabalho da Mulher e o Surpreendente da História - Mônica Sette Lopes	64
Gênero: Uma História de Luta no Brasil - Flávia Xavier de Carvalho e Silvana Souza Netto Mandalozzo	72
A Discriminação e o Trabalho da Mulher - José Claudio Monteiro de Brito Filho	83
O Trabalho da Mulher, o Princípio da Igualdade e o Intervalo do Artigo 384 da CLT - Caroline Maria Rudek Wojtecki e Márcia Kazenoh Bruginski	95
Medidas para a tutela da igualdade de gênero no trabalho: uma análise crítica - Adriane Reis de Araujo	107
Adeus a Alice - Antônio Álvares da Silva	115
Trabalhadores Intelectuais - Alice Monteiro de Barros	117

ACÓRDÃOS

Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora a Desembargadora Ana Carolina Zaina, publicado no DJ 28/02/14	137
Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora a Desembargadora Thereza Cristina Gosdal, publicado no DJ 13/06/14	155

Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator o Desembargador André Reverbel Fernandes, publicado no DJ 10/07/14	158
Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, publicado no DJ 17/12/2010	167
Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, publicado no DJ 30/05/2014	170
Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator o Ministro José Roberto Freire Pimenta, publicado no DJ 16/05/2014	173
Repercussão Geral - STF - artigo 384 da CLT - Relator Ministro Dias Toffoli	178
Acórdão da 7ª Turma do TRT da 3ª Região, Relatora Desembargadora Alice Monteiro de Barros, publicado no DJ 07/06/2011	183
Acórdão da 7ª Turma do TRT da 3ª Região, Relatora Desembargadora Alice Monteiro de Barros, publicado no DJ 26/05/2011	193
Acórdão da 7ª Turma do TRT da 3ª Região, Relatora Desembargadora Alice Monteiro de Barros, publicado no DJ 26/05/2011	199
Acórdão da 7ª Turma do TRT da 3ª Região, Relatora Desembargadora Alice Monteiro de Barros, publicado no DJ 19/05/2011	207
Acórdão da 7ª Turma do TRT da 3ª Região, Relatora Desembargadora Alice Monteiro de Barros, publicado no DJ 12/05/2011	212
Acórdão da 7ª Turma do TRT da 3ª Região, Relatora Desembargadora Alice Monteiro de Barros, publicado no DJ 28/04/2011	221
EMENTAS	227
 SENTENÇAS	
Sentença da 6ª Vara do Trabalho de Londrina, Juiz do Trabalho Reginaldo Melhado, publicada no DJ 23/05/2014	230
Sentença da 2ª Vara do Trabalho de Foz do Iguaçu, Juíza do Trabalho Substituta Thaís Cavalheiro da Silva Müller Martins, publicada no DJ 14/04/2014	233

Sentença da Vara de Toledo, Juiz do Trabalho Substituto Jerônimo Borges Pundeck, publicada no DJ 26/04/2013 **237**

Sentença da 17ª Vara do Trabalho de Curitiba, Juiz do Trabalho José Alexandre Barra Valente, publicado no DJ 11/07/2014 **240**

Sentença da 2ª Vara do Trabalho de Cornélio Procópio, Juiz do Trabalho Substituto Leonardo Kayukawa, publicada no DJ 24/06/2014 **244**

RESENHAS

A mulher e o Direito do Trabalho - Larissa Renata Kloss **245**

SINOPSES

Simone Weil: a condição operária e outros estudos sobre a opressão - Luiz Eduardo Gunther **248**

Opressão e Liberdade - Luiz Eduardo Gunther **251**

Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações - Luiz Eduardo Gunther **253**

Revolução em Dagenham - Larissa Renata Kloss **255**

Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências - Luiz Eduardo Gunther **257**

Proteção à intimidade do empregado - Luiz Eduardo Gunther **257**

Compêndio de direito processual do trabalho: obra em memória de Celso Agrícola Barbi - Luiz Eduardo Gunther **258**

Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyotá - Luiz Eduardo Gunther **259**

Curso de direito do trabalho - Luiz Eduardo Gunther **259**

As relações de trabalho no espetáculo - Luiz Eduardo Gunther **260**

A mulher e o direito do trabalho - Luiz Eduardo Gunther **261**

CÓDIGOS E LEIS

OIT CONVENÇÃO Nº 100 - Sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor **262**

OIT CONVENÇÃO Nº 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação **267**

LEI COMPLEMENTAR Nº 146, DE 25 DE JUNHO DE 2014 **272**

SÚMULAS **273**

Registro Especial - Comentários sobre “O trabalho feminino”, de Bertha Lutz - Teresa Cristina de Novaes Marques **275**

NOVA ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO EM CASO DE FALECIMENTO DA MÃE

Gustavo Filipe Barbosa Garcia

Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, a empregada gestante é titular da garantia de permanência no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, art. 10, inciso II, alínea b).

Atualmente, essa estabilidade provisória também se aplica à empregada doméstica, conforme art. 4º-A da Lei 5.859/1972, acrescentado pela Lei 11.324/2006, e Emenda Constitucional 72/2013.

A confirmação da gravidez é entendida como o próprio momento inicial da gestação, sem depender de comunicação formal ao empregador.

Em outras palavras, o eventual desconhecimento do estado de gravidez pelo empregador não afasta o direito decorrente da estabilidade provisória em questão (Súmula 244, inciso I, do Tribunal Superior do Trabalho).

Sendo assim, é proibida a despedida arbitrária ou sem justa causa da gestante, no período acima indicado¹.

Considera-se *despedida arbitrária* o término da relação de emprego sem qualquer motivo de natureza objetiva, voltado a fatores econômicos, técnicos ou estruturais.

A *despedida sem justa causa*, por sua vez, é aquela que não se fundamenta em motivos subjetivos, isto é, disciplinares.

Ambas as modalidades de extinção do contrato de trabalho, *por ato do empregador*, portanto, não são admitidas no caso da empregada gestante, desde o início da gravidez até cinco meses depois do nascimento da criança.

Mais recentemente, a Lei Complementar nº 146, de 25 de junho de 2014, passou a estabelecer que o direito de



Gustavo Filipe Barbosa Garcia

Livre-Docente pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Especialista em Direito pela *Universidad de Sevilla*. Pós-Doutorado em Direito. Membro Pesquisador do IBDSCJ. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

1 Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 1051-1055.

estabilidade provisória, acima mencionado, também deve ser assegurado, *nos casos em que ocorrer a morte da genitora*, a quem detiver a guarda do seu filho.

Com isso, a garantia de permanência no emprego da gestante foi ampliada *em favor de quem tiver a guarda do recém-nascido*, na hipótese em que a genitora tiver falecido.

Trata-se de importante novidade legislativa, que busca concretizar a *justiça social*, tendo entrado em vigor no dia 26 de junho de 2014, data em que foi publicado o referido diploma legal no Diário Oficial da União.

Ocorrendo o falecimento da genitora, nada mais adequado do que aplicar a estabilidade provisória da gestante a quem passa a ter a guarda, em benefício não apenas de quem é seu titular, mas da criança, que necessita de cuidados especiais, e mesmo sociedade como um todo, tendo em vista a relevância social da questão.

É importante registrar que esse direito de permanecer no emprego pode ser de algum parente (como, por exemplo, a avó), e, na situação mais comum, até mesmo do pai, caso seja ele o titular da guarda do recém-nascido, em razão de falecimento da mãe.

A guarda é de titularidade dos pais (art. 22 da Lei 8.069/1990).

Por isso, ocorrendo o falecimento da mãe, automaticamente, a guarda passa a ser exercida, em regra, apenas pelo pai, situação que só pode ser modificada por meio de decisão judicial, nos casos que justifiquem a colocação em família substituta (art. 28 da Lei 8.069/1990).

Conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente, *a guarda obriga a prestação de assistência material, moral e educacional à criança* (art. 33 Lei 8.069/1990).

Apesar da relevância do novo direito aqui registrado, é possível defender que se deve avançar ainda mais quanto ao tema, passando a assegurar a estabilidade provisória em questão também à *mãe adotiva*, e mesmo ao *pai adotante*, que atualmente têm direito à licença-maternidade e paternidade, institutos que não se confundem com a estabilidade provisória da gestante, isto é, com o direito de permanecer no emprego.

Publicado originalmente na Revista Consultor Jurídico, com título diverso:

<http://www.conjur.com.br/2014-jul-23/estabilidade-quem-guarda-bebe-orfao-traz-justica-social>

O POLÊMICO ARTIGO 384 DA CLT

Larissa Renata Kloss

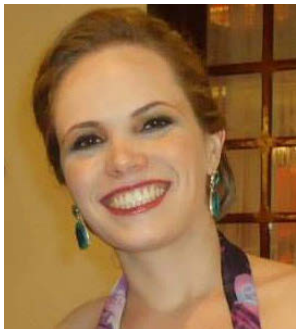
1. INTRODUÇÃO

Homens e mulheres são iguais, homens e mulheres são diferentes. Sobretudo, homens e mulheres são pessoas e assim se estabelece toda a complexidade do ser humano, pois ninguém é igual a ninguém.

Contudo, no campo da ciência jurídica, há de se delimitar quais diferenças autorizam um tratamento diferenciado, mas isonômico. A característica deve estar de acordo com o seu tempo de aplicação, os anseios da sociedade, a fim de rechaçar a desigualdade entre os seres e a discriminação negativa.

Na seara trabalhista, o artigo 384 dispõe sobre um tratamento específico ao trabalho da mulher, que gera o ponto de discussão deste trabalho.

Indaga-se se o intervalo para descanso antes da prorrogação da jornada apenas para empregadas confere tratamento isonômico ou desigual às mulheres, frente ao princípio da igualdade insculpido na Constituição Federal de 1988, para



Larissa Renata Kloss

Mestre em Direito pela UNICURITIBA. Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

então entender qual o alcance que a norma tem ou pode ter: a sua recepção, revogação ou ampliação. Para tanto, questiona-se qual natureza da característica que se deseja preservar, biológica ou social, e qual o destinatário da norma. As consequências do entendimento que prevalecer na ordem jurídica representarão os primados constitucionais e os anseios sociais, mantendo ou auxiliando na evolução da realidade fática.

2. O ARTIGO 384 E SUAS CORRENTES INTERPRETATIVAS

O artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece período de descanso à empregada mulher que se sujeitará à jornada extraordinária, na forma seguinte: “Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.”

O artigo integra o capítulo da proteção do trabalho da mulher, no que se refere aos períodos de descanso, desde a gênese do diploma normativo trabalhista. Foi implantado,

portanto, sob a égide da Constituição de 1937, que continha o conceito formal de igualdade de todos perante a lei¹, visando à tutela protetiva do labor feminino.

Com o advento da vigente Constituição Federal de 1988, homens e mulheres são considerados iguais em direitos e obrigações (art. 5º, I), sendo direito a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX) e vendendo-se a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX).



O fato de o artigo 384 da CLT estabelecer um intervalo obrigatório de quinze minutos para mulheres entre a jornada normal e a extraordinária, inexistente ao empregado homem, deu origem a divergências na doutrina e jurisprudência quanto à interpretação do dispositivo à luz da atual Carta Magna. Tendo em vista que a previsão normativa enseja tratamento diferenciado para trabalhadores com base no sexo, e o princípio constitucional da igualdade e a vedação de se diferenciar trabalhadores com esta base, a discussão que se estabelece é no sentido de verificar se: (a) o comando deve ser mantido, considerando o caráter biossocial que diferencia o trabalho da mulher; (b) deve ser suprimido, a fim de tornar o tratamento igual ao trabalho masculino; ou (c) estendido ao homem, com o intuito de tratá-lo com isonomia ao direito da mulher.

O entendimento de que a norma como posta foi recepcionada pela Constituição Federal aponta que, uma vez que a igualdade deve compreender as diferenças inerentes às condições aos indivíduos, a diferença entre homens e mulheres justifica uma normatização específica quanto ao intervalo de jornada que antecede o labor extraordinário. É um posicionamento mais conservador da interpretação normativa.

Predomina no Tribunal Superior do Trabalho, que, em decisão paradigmática do órgão plenário², afastando incidente de

1 BARROS, Alice Monteiro de. A MULHER E O DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 1995, p. 411.

2 BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Mulher intervalo de 15 minutos antes de labor em sobrejornada constitucionalidade do art. 384 da CLT em face do art. 5º, I, da CF. II-RR - 1540/2005-046-12-00.5, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 17/11/2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação:

inconstitucionalidade em recurso de revista, assinala que a igualdade jurídica e intelectual não nega a diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, revelando-se o citado artigo em norma atenta à medicina e segurança no trabalho. Relaciona este tempo diferenciado para descanso, também, ao desgaste físico ocasionado pela maternidade e pela dupla jornada de trabalho.

Cabe ressaltar do voto do Ministro Ives Gandra Martins Filho:

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.

Se o excesso de proteção à mulher pode gerar o efeito perverso de restrição no mercado de trabalho e discriminação no momento da contratação, por outro, a necessidade da proteção é inegável. No caso, até para desestimular a prestação de sobrejornada por parte da mulher

que é mãe de família ou gestante, em detrimento do atendimento aos deveres familiares e do sadio desenvolvimento da criança em gestação.

Pelo julgado, tem-se que a norma pretende atender duas características diferenciadoras: aspectos biológicos da mulher e o papel social que ela exerce. A primeira trata da diferente compleição física da mulher em relação ao homem, justificando o tratamento diferenciado. Haveria um maior desgaste natural da mulher, seja por sua condição física, seja por eventual gestação. O segundo ponto se refere às responsabilidades familiares e à dupla jornada da mulher com o trabalho doméstico no próprio lar.

Há grande influência deste entendimento na jurisprudência dos tribunais, tendo em vista se tratar de Corte Superior. Vale ressaltar, porém, que a discussão aguarda pronunciamento do Supremo Tribunal Federal, que reconheceu a repercussão geral do tema.³

Silvana Souza Netto Mandalozzo e Lucia Cortes da Costa ressaltam que o entendimento não tem caráter vinculante, e que a retirada deste dispositivo do ordenamento jurídico daria melhor solução ao conflito de posicionamentos.⁴

3 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 658312 SC. Recorrente: A. Angeloni & Cia Ltda. Recorrido: Rode Keilla Tonete da Silva. Relator: Ministro Dias Toffoli. Disponível em < <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=1950017> > Consultado em: 8 de agosto de 2014.

4 MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; COSTA, Lucia Cortes da. Considerações de algumas (des)

13/02/2009. Disponível em: < www.tst.jus.br >. Acesso em: 10 de maio de 2010.

Fazem parte da doutrina que optam pela revogação da norma.

Para Alice Monteiro de Barros, a revogação de leis protetoras são responsáveis pela integração da mulher no mercado de trabalho. Trata-se de legislação que combateram a exploração do trabalho feminino no passado, mas que na época atual podem ensejar discriminação negativa, poderão repercutir na segregação profissional.⁵

Em opinião anterior à Lei 10.244/2001, para a autora, este artigo deveria ser revogado expressamente em conjunto com o artigo 376 da CLT⁶, tendo em vista o obstáculo legal ao acesso igualitário de mulheres ao mercado de trabalho. A proposta visa contribuir para o desenvolvimento de uma normativa que coadune com a realidade social.⁷

Thereza Cristina Gosdal entende que o artigo foi revogado tacitamente, tendo em vista o artigo 5º, I e 7º, XXX.⁸ Em recente decisão colegiada⁹, a Desembargadora assinala seu

igualdades entre empregados de sexo opostos. In: REVISTA LTR LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. ano. 74. São Paulo: LTr, janeiro 2010, p. 103.

5 BARROS, 1995, p. 227.

6 O artigo 376 da CLT apenas permitia que a jornada se prorrogasse além do limite legal em casos excepcionais, por motivo de força maior e foi revogado pela Lei 10.244/2001.

7 Op. cit., p. 479.

8 GOSDAL, Thereza Cristina. DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO EMPREGO. Curitiba: Genesis, 2003, p. 152.

9 PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região). RO 0001471-88.2011.5.09.0002. Recorrentes: Bergerson Joias e Relogios Ltda., Tallyta Cruzara – recurso adesivo. Recorridos: Bergerson Joias e Relogios

posicionamento, enfatizando que a postura do Direito do Trabalho passou de um caráter protetor, característico da CLT de 1943, para um de promoção da igualdade. A partir da Convenção n.º 100 da OIT, que trata sobre a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor e foi ratificada pelo Brasil, iniciou-se esta mudança em direção à promoção de direitos e busca de igualdade substancial.

Além dos dispositivos constitucionais já citados, destaca que o artigo 226, § 5º revoga a legislação que dava primazia ao homem, pois estabelece que direitos e deveres relativos à sociedade conjugal devem ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

Por fim, trata da questão sociológica referente ao tema:

Do ponto de vista das relações de gênero, na conjuntura jurídica atual, as diferenciações entre os sexos legítimas são apenas as ligadas à gravidez e à maternidade da mulher. No mais, as distinções são infundadas e apenas reforçam a discriminação da mulher no emprego, ao torná-la uma mão de obra mais cara e com maiores exigências. E se o interesse da sociedade justifica distinções na proteção à maternidade, não se pode dizer o mesmo do intervalo do art. 384 da CLT. Se a preocupação é com a fadiga da trabalhadora, o mesmo

Ltda., Tallyta Cruzara. Relatora Thereza Cristina Gosdal. Curitiba, 14 de maio de 2014. Disponível em <www.trt9.jus.br>. Consultado em 5 de agosto de 2014.

raciocínio deveria ser aplicado ao homem trabalhador. Então ou bem se entende que a norma não foi recepcionada, ou que ela não foi recepcionada na especificação quanto ao trabalho da mulher, devendo ser aplicada a qualquer trabalhador, independentemente do gênero.

A necessidade de distinção nos intervalos da jornada da mulher também não é vislumbrada por Paula Maciel, o que acaba estimulando a discriminação no trabalho entre iguais. Seria “descansar previamente antes do cansaço extra, uma vez que inexistente cansaço presumido após o trabalho normal”.¹⁰

Portanto, para parte da doutrina que entende pela revogação da norma, o artigo 364 não foi recepcionado pela Constituição Federal tendo em vista o desatendimento dos preceitos constitucionais referentes a igualdade entre homens e mulher. A falta de características físicas específicas que justifiquem a diferente concessão do intervalo, a natureza promocional do Direito do Trabalho atual, bem como a propagação indevida de papéis sociais a serem desempenhados por um ou outro sexo, são os argumentos para a revogação do dispositivo.

Para Georgenor de Sousa Franco Filho, porém, enquanto a revogação importa em prejuízo a saúde do trabalhador, a sua manutenção é inegavelmente discriminatória.

10 MACIEL, Paula. Interpretação do artigo 384 da CLT. In: JUSTIÇA DO TRABALHO. v. 27. N. 323. Porto Alegre: HS Editora, novembro 2010, p. 77.

Por este motivo, acredita que a corrente ampliativa deve prevalecer.¹¹

Este posicionamento visa estender ao homem a aplicação do artigo 384 da CLT. Entende que se trata de norma de proteção à saúde e que o homem, assim como a mulher, também deve ter preservada sua constituição física e mental. A prorrogação da jornada de trabalho é extenuante e prejudicial para o ser humano, independente do seu sexo.

Francisco José Monteiro Júnior aponta pela recepção da norma pelo texto constitucional, uma vez que a prorrogação de jornada é prejudicial ao trabalhador. Por este motivo, justifica a aplicação do dispositivo a homens e mulheres, com base no princípio da norma mais benéfica e da proteção ao trabalhador.¹²

Luiz Eduardo Gunther e Cristina Maria Navarro Zornig compartilham deste juízo. A finalidade da norma consiste em conscientizar o empregador sobre a necessidade do descanso antes de prorrogar a jornada de trabalho, em prol da incoerência de acidentes de trabalho e do maior desempenho e produtividade. Trata-se de medida de saúde e que deve ser aplicada indistintamente. Fundamentam este posicionamento numa interpretação sistemática

11 FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. O intervalo do art. 384 da CLT. In: SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. v. 49, n. 18. São Paulo: LTr, mar. 2013, p. 108.

12 MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. Trabalho da mulher: o art. 384 da CLT e a lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. TRABALHO DA MULHER: HOMENAGEM A ALICE MONTEIRO DE BARROS. São Paulo: LTr, 2009, p. 166.

e analógica do citado artigo, em confronto com os artigos 59, 61 e 71, §1º da CLT.¹³

Este entendimento foi consignado no Enunciado n. 22 da I Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, de 23.11.2007, nos seguintes termos: Constitui norma de ordem pública que prestigia a prevenção de acidentes de trabalho (CF, 7º, XXII) e foi recepcionada pela Constituição Federal, em interpretação conforme (art. 5º, I, e 7º, XXX), para trabalhadores de ambos os sexos.¹⁴

Georgenor de Sousa Franco Filho argumenta que o artigo 71, § 1º da CLT reconhece que o trabalhador tem direito a intervalo intrajornadas caso trabalhe em jornada acima de quatro, até o limite de oito horas/dia, a fim de recompor as condições físicas do trabalhador depois de um determinado período de atividades. Outro argumento é a inclusão do parágrafo único ao art. 413 da CLT, que mandou aplicar o intervalo também à hipótese de prorrogação da jornada de trabalho do menor. Logo, não haveria razão plausível para excluir o trabalhador do sexo masculino desta proteção. A ampliação se demonstra importante para o trabalhador se recuperar da fadiga, especialmente porque iniciará o cumprimento de jornada excedente de trabalho, que deveria ser evitada.¹⁵

13 GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. O trabalho da mulher e os artigos 376, 383 e 384 da CLT. In: REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. Ano XXIV. N. 24. Ceará: Justiça do Trabalho do Ceará: janeiro a dezembro/01, p. 109; 115

14 FRANCO FILHO, 2013, p. 107.

15 Ibid., p. 108.

Da mesma forma compreende Maria Fernanda Pereira de Oliveira, para quem os direitos conquistados não devem ser mitigados, mas sim estar ao alcance de todos. A melhor exegese do artigo 384, combinado com os arts. 59, 61 e 71, § 1º da CLT, é pela sua aplicação indistinta a qualquer empregado, a fim de proteger seu bem-estar físico e psíquico.¹⁶

Maurício Pereira Gomes relaciona os argumentos que defendem este posicionamento:

(...) a) expresse comando legal, b) promoção do princípio da igualdade, c) prevalência do princípio da norma mais benéfica e da proteção ao trabalhador, d) sintonia com o objetivo do Direito do Trabalho de propiciar melhores condições de trabalho, e) maior compatibilidade com diversos postulados encampados pela Constituição de 1988, dentre os quais a redução dos riscos inerentes ao trabalho.¹⁷

Diante das três correntes apresentadas, analisa-se qual entendimento deve prevalecer. Para tanto, há de se estabelecer, primeiramente, o que o dispositivo legal visou tutelar (a saúde da mulher; a sua manutenção no lar para desempenho das responsabilidades familiares),

16 OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. A Interpretação do artigo 384 da Consolidação das Leis de Trabalho e o Tratamento Isonômico entre Homens e Mulheres. In: REPERTÓRIO IOB DE JURISPRUDÊNCIA. N. 13. São Paulo: julho 2008, p. 422.

17 GOMES, Mauricio Pereira. Intervalo do artigo 384 da CLT – discursos em disputa na jurisprudência trabalhista – uma contribuição da categoria gênero. In: JUSTIÇA DO TRABALHO. v. 29. N. 347. Porto Alegre: HS Editora Nota Dez, novembro 2012, p. 40.

o que a ordem jurídica constitucional vislumbra e, depois, qual realidade se almeja estabelecer.

3. ANÁLISE CRÍTICA DO ARTIGO 384 DA CLT

Questiona-se qual peculiaridade biológica feminina faz exigir o intervalo antes da jornada extraordinária exclusivamente para a mulher.

A estrutura corporal das mulheres é diferente dos homens e a força que emanam é tratada como diferença de gênero, de forma geral. O artigo 390 da CLT, por exemplo, prevê tratamento diferenciado entre homens e mulheres, limitando a força muscular a ser utilizada pela mulher a 20 quilos para trabalho contínuo e a 25 quilos para trabalho ocasional.



Porém, os doutrinadores se dividem entre aqueles que vislumbram a isonomia na diferença e os que consideram-na como propagadora de desigualdades.

Contudo, ressalta-se o ensinamento de Alice Monteiro de Barros. Aos vinte anos, a força muscular da mulher corresponde, em

média, a 65% da força masculina; aos 55 anos, o índice diminui para 54%. Também ressalta que o número de abortamentos espontâneos e de partos prematuros é maior quando o levantamento de peso é contínuo. Ainda assim, sustenta a autora que a restrição do citado artigo deveria ser abolida, a fim de que fossem observadas as particularidades de cada mulher.¹⁸

Estêvão Mallet afirma que a maior fragilidade física não significa menor capacidade de resistência ao trabalho contínuo. Da mesma forma, questiona a pretensa maior fragilidade física da mulher, apontando caso de mulheres cuja força muscular é muito superior à masculina.¹⁹

Contudo, a utilização da força física no trabalho da mulher já é tratada no diploma normativo de forma diferenciada, de forma não prejudicar a trabalhadora, na medida de sua condição física, conforme o padrão legal. Logo, o cansaço físico seria igual para ambos os sexos, também na medida de sua desigualdade.

18 BARROS, 1995, p. 480

19 MALLETT, Estêvão. O princípio constitucional da igualdade e o trabalho da mulher. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). TRABALHO DA MULHER: Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009, p. 157.

Eventual condição gestacional também deve ser considerada. Anita Maria Meinberg Percin Torres entende que, além da situação laboral regular que pode ocasionar problemas de saúde em todas as mulheres, trabalhos que demandem esforço físico e que se revelem tarefas pesadas e monótonas também podem ser causa de abortamento espontâneo, parto prematuro, ou bebê abaixo do peso ao nascer.²⁰

O trabalho da gestante, porém, já recebe tratamento diferenciado e específico no diploma legal trabalhista (artigo 391 e seguintes da CLT), podendo a empregada, inclusive, ser transferida de função quando as condições de saúde o exigirem. Assim, é condição específica da mulher que demandaria tratamento diferenciado pela condição gestacional. Porém, o intervalo do art. 384 não consta da proteção específica à gestante – e se fosse apenas esta característica a se proteger, deveria estar.

Ainda na esteira da diferença biológica, indaga-se qual característica psicológica feminina poderia ensejar o estudado intervalo. O período de tensão pré-menstrual, conhecido

Valorizar o direito intervalar ao trabalho do homem abandona o conceito de que o padrão ideal de empregado (pautado em características masculinas como a força física e psíquica, bem como ausência de restrições físicas em períodos reprodutivos) não necessita de cuidados médicos. Ademais, remete a preocupação com a saúde do trabalhador em geral, valorizando questões de meio ambiente de trabalho.

como TPM, pode gerar um desgaste maior no período em que se apresenta. Trata-se de uma característica física do corpo feminino, de cunho hormonal, com reflexos no estado psicológico da mulher. Contudo, não se trata de condição presente em todas as mulheres ou com os mesmos sintomas, além de existir medicamentos que podem remediar a situação.

Verifica-se que mulheres são diferentes dos homens, mas também são diferentes de outras mulheres. Por isso existe a dificuldade em se padronizar uma diferença biológica exclusiva e presente em todas as mulheres.

Não se pode esquecer que as exigências do mercado trabalho atual e da vida moderna podem ocasionar variadas doenças do trabalho, como tendinites, deficiências sensoriais, agravar problemas cardiológicos, gerar estresse, depressão, entre outras. Não são patologias exclusivas de mulheres ou de homens, mas podem ter características ou incidência distintas dependendo do sexo do indivíduo. A prevenção deve ser uma constante preocupação da sociedade, tanto do empregador, quanto do empregado.

Valorizar o direito intervalar ao trabalho do homem abandona o conceito de que o padrão ideal de empregado (pautado em

20 TORRES, Anita Maria Meinberg Percin. A SAÚDE DA MULHER E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 2007, p. 117.

características masculinas como a força física e psíquica, bem como ausência de restrições físicas em períodos reprodutivos) não necessita de cuidados médicos. Ademais, remete a preocupação com a saúde do trabalhador em geral, valorizando questões de meio ambiente de trabalho.

Maurício Pereira Gomes ressalta que este direito propicia melhores condições de trabalho e resulta em diminuição da fadiga e dos riscos inerentes ao trabalho, uma vez que a necessidade de descanso não tem gênero, é humana. Além disso, promove a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres, tendo em vista que o objetivo do legislador constituinte foi de “inaugurar uma nova ordem constitucional, tendo por pressuposto o fomento dos direitos sociais, ou seja, especificamente no âmbito laboral, tendo por horizonte a ampliação dos direitos do trabalhador e não ao contrário”.²¹

Por estes motivos, a norma do artigo 384 parece atender claramente os anseios de proteção à saúde – não só da mulher, mas também dos homens – a fim de evitar a fadiga, corpórea ou mental, e prevenir doenças decorrentes da relação de trabalho.

Uma tutela que se destine especialmente ao trabalho da mulher deve hoje protegê-la em aspectos indispensáveis, relativos à sua condição biomórfica, e à promover a igualdade, com mecanismos de inclusão e manutenção da empregada no emprego, com igualdade e

dignidade. A valorização da saúde do homem leva à igualdade no que tange ao cuidado à saúde e, com isso, evita a discriminação negativa da mulher no emprego.

Em sua redação original, além de proteger a saúde da mulher, o artigo 384 evitava que a jornada de trabalho da mulher se estendesse a ponto de embarçar a execução do papel feminino em âmbito familiar, pelas responsabilidades familiares e com a manutenção do lar. Logo, poderia gerar uma restrição na participação feminina no mercado de trabalho, tendo em vista que o mesmo trabalho poderia ser realizado por um homem, sem o citado direito intervalar.

O gênero é compreendido por Denise Pasello Valente Novais como o reconhecimento de que as diferenças entre homens e mulheres ultrapassam os critérios biológicos e se definem socialmente, estando sujeitas a variações. Por meio desta discussão, ressalta que o gênero significa uma diferenciação de *status*, pelo qual se valoriza o androcentrismo e desvaloriza-se o que é essencialmente feminino.²²

Maurício Pereira Gomes levanta que as discussões acerca do artigo 384 permitem identificar como o trabalho feminino é considerado por cada uma das correntes, “além da proposta formulada de enfrentamento do problema subjacente que é a discriminação do trabalhador motivada por gênero”.²³

22 NOVAES, Denise Pasello Valente. A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER E O DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 2005, p. 43-45.

23 GOMES, 2012, p. 38; 42.

21 GOMES, 2012, p. 47.

Em crítica à já mencionada decisão do TST quanto ao artigo 384, o autor ressalta, ainda, que a proteção do trabalho da mulher deve passar por medidas que diminuam e combatam a discriminação imperante, não no realce de papéis socialmente impostos ao gênero feminino como sua “vocação primária”. Trata-se da continuidade de modelos familiares tradicionais e patriarcais:

A condenação judicial não se volta para o ex-empregador da trabalhadora reclamante, mas, sim, para sua condição de mulher. Sim, pois, no dizer do MM. Ministro, por sua própria “natureza” está ela predestinada aos “arranjos domésticos”, espaço mais adequado a salvaguarda admirável da “honestidade do sexo”! Mulher honesta! O Código Civil revogado, de 1916, bem como o Código Penal de 1940 (revogado parcialmente em 2005), continuam a dar seus espasmos, ainda, em pleno século XXI!²⁴

O papel de gênero desempenhado pela mulher acarreta em dupla jornada de trabalho: na esfera produtiva, desempenhando sua profissão, e na seara doméstica, com as responsabilidades do lar e da família. Léa Elisa Silingowschi Calil afirma que nada ou pouco mudou com a entrada da mulher no mercado de trabalho, enfatizando que “poucos homens auxiliam no trabalho doméstico para diminuir a sobrecarga a que sua companheira é submetida ao tentar administrar seu trabalho e aquele que se acumula dentro de casa”.²⁵

Pautar a manutenção da norma na existência da dupla jornada de trabalho da mulher é impor que o as características patriarcais definidoras do gênero feminino devem prevalecer. Significa dizer que o papel da mulher se desempenha na seara doméstica e produtiva, enquanto o do homem se restringe a este. Contudo, seja pela dinâmica da sociedade atual, seja pelo igualdade primada na Constituição, o papel que se pretende dar ao homem e à mulher na sociedade atual é de igualdade, de cooperação mútua em relação às responsabilidades familiares, de divisão de tarefas provenientes do lar, de oportunidades de trabalho sem distinção.

Maurício Pereira Gomes leciona que para superar o preconceito direcionado às mulheres deve-se denunciar e dar visibilidade a discursos que, embora objetivem a tutela da empregada, reforçam mecanismos de opressão e discriminação, reforçando a lógica de que o trabalho feminino está atrelado ao ambiente doméstico. O dinamismo da ciência jurídica deve dar espaço na luta por melhores e mais igualitárias condições de vida para todos.²⁶

Ainda que exista atualmente a dupla jornada na realidade do trabalho feminino, conceder um intervalo na jornada de trabalho exclusivamente à mulher, ressaltando sua necessidade em virtude da dupla jornada e das diferenças de gênero, significaria legitimar que as responsabilidades familiares e do lar são da mulher – situação que se trabalha para reverter.

De igual forma, mesmo que se sustente que a dupla jornada impacta na saúde da mulher, ensejando um tratamento diferenciado, o correto seria diminuir o encargo da dupla

24 Ibid., p. 46.

25 CALIL, Léa Elisa Silingowschi. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER. São Paulo: LTr, 2007, p. 80-81.

26 GOMES, 2012, p. 48.

jornada, e não dar um intervalo de descanso exclusivo para a mulher antes do início das horas extras no ambiente produtivo. A construção deste objetivo de compartilhamento das responsabilidades familiares depende da superação do pensamento patriarcal e de intenso trabalho social e normativo.

Logo, a interpretação do art. 384 da CLT decorrente da corrente ampliativa deve prosperar, com fundamento exclusivamente na saúde dos trabalhadores. O direito intervalar deve ser garantia antes do labor extraordinário tanto para homens, quanto para mulheres, uma vez que o cansaço não se define por meio do sexo da pessoa empregada. Deve ser encarado como uma prevenção à fadiga diária e ao desenvolvimento de doenças, decorrentes ou não da atividade laboral.

Ressalte-se que, conforme já assinalado anteriormente, ao tratar dos períodos de descanso durante a jornada de trabalho, o art. 71, §1º da CLT veda trabalho superior a quatro horas sem a concessão de 15 minutos de intervalo. Assim, numa interpretação sistemática deste dispositivo com o art. 384, antes de prorrogar extraordinariamente a jornada de trabalho, caberia o intervalo para descanso. Alice Monteiro de Barros, quando trata dos intervalos intra e interjornada, de forma geral, ressalta que eles garantem a oportunidade de alimentação e descanso ao trabalhador, tendo em vista que jornadas prolongadas contribuem para fadiga física e psíquica, conduzindo à insegurança no ambiente de trabalho.²⁷

Segundo Rafael da Silva Marques, os direitos fundamentais estão consagrados

27 BARROS, Alice Monteiro de. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2006, p. 651.

constitucionalmente e não se pode utilizar da Carta Magna para suprimir direitos sociais, sob pena de retrocesso no campo social.²⁸ Assim, a ampliação da aplicação do art. 384 se coaduna com a evolução necessária ao direito e impede o retrocesso.

Por fim, há de se ressaltar a dificuldade que esta corrente apresenta. Embora seja a melhor exegese do dispositivo legal, exigir que o empregador conceda desde logo este intervalo ao empregado homem pode representar instabilidade na segurança jurídica e na forma de conduzir o empreendimento econômico. Como é ausente norma expressa ou entendimento consolidado no sentido de ampliar o normativo, a curto prazo, somente seria concedido o intervalo com o ajuizamento de demanda trabalhista ou com acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Como solução, um novo dispositivo legal poderia ser editado de forma a destinar a norma do art. 384 a todos os empregados, sem distinção de sexo, para promoção da saúde do trabalhador. Ou ainda, o pronunciamento do Supremo Tribunal Federal, em sede de recurso extraordinário com repercussão geral, pode decidir o tema, ainda que momentaneamente.

4. CONCLUSÃO

A constitucionalidade do art. 384 da CLT passou a ser questionado com o advento da Constituição Federal de 1988. O direito à

28 MARQUES, Rafael da Silva. Princípio da igualdade no âmbito trabalhista – análise do artigo 384 da CLT. In: CADERNOS DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 4ª REGIÃO. nº 02-2009. Disponível em: <http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial/2009/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial,%20v%201,%20n%2002,%20p%20193-199,%202009.pdf>. Consultado em 10 de agosto de 2014. p. 196.

igualdade entre homens e mulheres previsto no artigo 5º, inc. I, bem como os direitos sociais trazidos pelo art. 7º, em especial os incisos XX e XXX, podem e devem fazer repensar os conceitos trazidos por diplomas infraconstitucionais anteriores.

Três correntes emergem do debate: receptiva, revogatória ou ampliadora da norma. A primeira, mais conservadora, entende que as diferenças físicas e biossociais da mulher justificam a manutenção da norma como posta. A segunda corrente não vislumbra diferenças femininas que justifiquem a manutenção da norma e que o princípio constitucional da igualdade não permite esta diferenciação. A terceira corrente, visando a ampliação de direitos, entende que o artigo não deve ser revogado pois dispõe sobre a saúde da empregada e, por este motivo e para atender aos ditames constitucionais, deve se estender ao empregado homem.

A norma em sua gênese objetivou a tutela da saúde da mulher e a preservação de seu papel biossocial. Apenas a tutela à saúde deve prosperar, tendo em vista a necessidade superar as características patriarcais do ambiente de trabalho e da sociedade. Qualquer papel que atrele atividades domésticas ou relativos à família apenas à condição feminina precisa ser rechaçado do ordenamento, para a promoção da igualdade de sexos.

Não só a mulher deve ter a saúde tutelada, mas qualquer trabalhador. Os ditames constitucionais autorizam a ampliação da norma ao homem, tanto por critérios de igualdade, quanto por questões de segurança e meio ambiente do trabalho. A fadiga decorrente do labor não é a mesma nem para o homem,

nem para a mulher, mas existe para todos, cada um na medida de suas características físicas e pessoais.

Parece estranho que, num debate dedicado ao trabalho da mulher, vislumbre-se a possibilidade de ampliar a aplicação de uma norma do labor feminino ao trabalho do homem. Porém, a tutela do trabalho do homem também auxilia na promoção do trabalho da mulher, tendo em vista que a discussão se trava no que tange à igualdade.

As tutelas promocionais do labor feminino devem passar por discussões acerca da igualdade com o homem e redefinir valores que se a ser tutelados para o alcance de uma sociedade igualitária. A necessidade de superar as características patriarcais na sociedade é o motor que deve impulsionar o debate.

5. REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. A MULHER E O DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 1995.

_____. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Mulher intervalo de 15 minutos antes de labor em sobrejornada constitucionalidade do art. 384 da CLT em face do art. 5º, I, da CF. II-RR - 1540/2005-046-12-00.5, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 17/11/2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 13/02/2009. Disponível em: < www.tst.jus.br >. Acesso em: 25 de julho de 2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 658312 SC. Recorrente: A. Angeloni & Cia Ltda. Recorrido: Rode Keilla Tonete da Silva. Relator: Ministro Dias Toffoli. Disponível em < <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador>. >

jsp?docTP=TP&docID=1950017> Consultado em 25 de julho de 2014.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER. São Paulo: LTr, 2007.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. O intervalo do art. 384 da CLT. In: SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. v. 49, n. 18. São Paulo: LTr, mar. 2013, p. 105-108.

GOMES, Mauricio Pereira. Intervalo do artigo 384 da CLT – discursos em disputa na jurisprudência trabalhista – uma contribuição da categoria gênero. In: JUSTIÇA DO TRABALHO. v. 29. N. 347. Porto Alegre: HS Editora Nota Dez, novembro 2012, p. 35-49.

GOSDAL, Thereza Cristina. DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO EMPREGO. Curitiba: Genesis, 2003.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. O trabalho da mulher e os artigos 376, 383 e 384 da CLT. In: REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. Ano XXIV. N. 24. Ceará: Justiça do Trabalho do Ceará: janeiro a dezembro/01, p. 103-117.

MACIEL, Paula. Interpretação do artigo 384 da CLT. In: JUSTIÇA DO TRABALHO. v. 27. N. 323. Porto Alegre: HS Editora, novembro 2010, P. 75-77.

MALLET, Estêvão. O princípio constitucional da igualdade e o trabalho da mulher. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). TRABALHO DA MULHER: Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009, p. 145-160.

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; COSTA, Lucia Cortes da. Considerações de algumas (des) igualdades entre empregados de sexo opostos. In: REVISTA LTR LEGISLAÇÃO DO TRABALHO.

ano. 74. São Paulo: LTr, janeiro 2010, p. 103.

MARQUES, Rafael da Silva. Princípio da igualdade no âmbito trabalhista – análise do artigo 384 da CLT. In: CADERNOS DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 4ª REGIÃO. nº 02-2009. Disponível em: <http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial/2009/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial,%20v%201,%20n%2002,%20p%20193-199,%202009.pdf>. Consultado em 10 de agosto de 2014. p. 193-199.

MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. Trabalho da mulher: o art. 384 da CLT e a lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. TRABALHO DA MULHER: HOMENAGEM A ALICE MONTEIRO DE BARROS. São Paulo: LTr, 2009, p. 161-176.

NOVAES, Denise Pasello Valente. A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER E O DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. A Interpretação do artigo 384 da Consolidação das Leis de Trabalho e o Tratamento Isonômico entre Homens e Mulheres. In: REPERTÓRIO IOB DE JURISPRUDÊNCIA. N. 13. São Paulo: julho 2008, p. 422-425.

PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região). RO 0001471-88.2011.5.09.0002. Recorrentes: Bergerson Joias e Relogios Ltda., Tallyta Cruzara – recurso adesivo. Recorridos: Bergerson Joias e Relogios Ltda., Tallyta Cruzara. Relatora Thereza Cristina Gosdal. Curitiba, 14 de maio de 2014. Disponível em <www.trt9.jus.br>. Consultado em 10 de agosto de 2014.

TORRES, Anita Maria Meinberg Perecin. A SAÚDE DA MULHER E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 2007.

A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO E AS POLÍTICAS PÚBLICAS

Luciane Maria Trippia
Eduardo Milleo Baracat

SUMÁRIO: Introdução – 1. Discriminação da mulher negra no mercado de trabalho – 2. Políticas Públicas com vistas ao combate da discriminação da trabalhadora negra no Brasil – 3. Repercussões das políticas públicas na sociedade brasileira – Considerações finais – Referências.

RESUMO: Nas últimas décadas, o mercado de trabalho tem sofrido as influências e os impactos da globalização, surgindo, daí, desafios em relação aos processos de exclusão dos grupos vulneráveis, notadamente em relação à trabalhadora negra. Pesquisas comprovam que embora no Brasil quase metade da população seja composta por pessoas negras e pardas, tal proporção não é verificada no meio laboral, onde são constatados diversos tipos de discriminação. O Estado, enquanto responsável pela organização social e jurídica do país, vem adotando medidas na tentativa de combater e evitar as constantes reproduções das discriminações

em relação à mulher negra, através de ações dos Poderes Legislativo e Executivo. Objetivou o presente trabalho investigar em que medida os referidos Poderes desenvolvem políticas públicas com vistas à inserção da trabalhadora negra no mercado de trabalho, tendo sido verificada a existência de proposta de lei e legislação específica na esfera pública, além de diversos projetos, onde foi verificada a utilização de ações afirmativas, especialmente a previsão de cotas raciais.

PALAVRAS-CHAVE: Discriminação – mercado de trabalho – mulher negra – políticas públicas.

ABSTRACT: In recent decades, the labor market has suffered the influences and impacts of globalization, emerging thence challenges in relation to processes of exclusion of vulnerable groups, especially with respect to the black working. Research shows that while in Brazil almost half the population is composed of black and brown people, this proportion is not



Luciane Maria Trippia

Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pela UNICURITIBA/PR. Professora de Direito Previdenciário do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Advogada.



Eduardo Milleo Baracat

Doutor e Mestre em Direito pela UFPR. Professor do Programa de Mestrado em Direito, e pós-graduação do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Juiz Titular da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba – PR.

checked in the workplace, where it is found various types of discrimination. The State, as responsible for social and legal organization of the country, has taken steps in an attempt to combat and prevent the constant reproductions of discrimination against the black woman, through actions of the legislative and executive branches. This study aimed to investigate to what extent such powers develop public policies aimed at the integration of the black working in the labor market, having been checked for proposed law and specific legislation, in addition to several projects where the use it was found affirmative action, especially the prediction of racial quotas.

KEYWORDS: Discrimination - job market - black woman - public policy.

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho tem sofrido mudanças, surgindo novas formas de organização, de reestruturação produtiva, sob a influência e impactos da globalização, surgindo, daí, novos desafios sociais, principalmente no tocante aos processos de exclusão de grupos vulneráveis ao longo da história, como os negros, por exemplo.

O Brasil é considerado o país que concentra o maior percentual de população negra fora do continente africano.¹ A estimativa dessa população, no ano de 2005, era de 91

milhões de pessoas aproximadamente, segundo informou a PNAD², representando, desta forma, quase a metade da população no país. Contudo, tal proporção não é verificada neste mesmo compasso no mercado de trabalho, principalmente em relação à mulher negra.

A discriminação da trabalhadora negra é traduzida na forma desigual de acesso ao emprego, às posições de ocupação no mercado de trabalho, nas diferenças salariais e nas atividades desenvolvidas. Ademais, há grande dificuldade para mulheres negras concluírem os estudos, dificultando o acesso a melhores oportunidades de trabalho, e, assim, a uma condição financeira maior e melhor.

Ressalta-se que o processo de inserção da mulher no mercado de trabalho, contudo, adveio de visíveis e acentuadas transformações em relação aos papéis e às funções atribuídas na sociedade em geral, o que pode ter decorrido de alguns fatores como: o controle da natalidade, a busca de uma identidade feminina com o trabalho, o acesso à educação, e a própria subsistência. Mas, inegavelmente, marcado fortemente pela discriminação.

Compreendendo, todavia, as desigualdades de gênero e raça em relação à trabalhadora brasileira, como produto de um amplo e complexo processo de reprodução de iniquidades e hierarquias sociais, há que ser enfrentada esta questão pelo Estado, o qual, uma vez que tenha chamado para si a

1 Disponível em: <http://portalraizes.org/index.php?option=com_content&view=article&id=5:estatisticas-da-populacao-negra&catid=7:dados&Itemid=8>. Acesso em 20 jun. 2014.

2 Disponível em: <<http://www.seade.gov.br/produtos/idr/download/populacao.pdf>>. Acesso em 20 jun. 2014.

responsabilidade pela organização social e jurídica, deverá lançar mão dos meios que possui para resolver esta questão.

Desta forma, emergem as políticas públicas como medidas estatais na tentativa de combater a desigualdade simultânea de gênero e raça, no mercado de trabalho, através de ações dos Poderes Legislativos e Executivos, mediante um conjunto de iniciativas, visando a intervir numa sociedade fundada em uma ilusória supremacia racial branca.

Assim, objetiva o presente trabalho investigar em que medida os referidos Poderes desenvolvem políticas públicas, no âmbito federal, com vistas a inserção da mulher negra no mercado de trabalho. Para tanto, o artigo foi dividido em três partes, contando com pesquisas nesse âmbito, mas sem a pretensão de exaurir todas elas existentes no país. Ao final, buscar-se-á responder o referido problema, com vistas a contribuir para uma sociedade racialmente consciente e igualitária.

1. DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

Discriminação é um tema que, embora com ampla legislação que veda tal prática, suscita ainda tratamento especial, haja vista a sua ocorrência nos mais variados seguimentos da sociedade, seja no plano nacional ou como em quase todo âmbito internacional, onde também é verificado o desrespeito ao princípio da igualdade.

A manifestação do princípio da igualdade, por sua vez, se dá pela não discriminação, segundo afirma Alice Monteiro

de Barros³, para a qual a ocorrência de reconhecimento de tal princípio, valorizado por meio de previsão constitucional, “inspira o ordenamento jurídico brasileiro no seu conjunto”. Assim, certo é que a discriminação tem relação direta com a igualdade.

Joaquim B. Barbosa Gomes⁴ observa que a condenação às discriminações, assim como a promoção da igualdade, teria ocorrido de uma forma mais enfática, após a Revolução Francesa, precisamente na segunda parte do século XIX, pelas teorias e mecanismos advindos do Direito Constitucional, de onde se extraíram fundamentações jurídicas para políticas de Estado anti-discriminatórias.

Em relação à discriminação no mercado de trabalho, segundo Silvia Carine Tramontin Rios, ela pode ocorrer de forma direta (quando ela é intencional e consciente), indireta (quando há uma conduta velada), e oculta (similar à indireta, diferenciando-se quanto à intencionalidade, sendo nesta forma consciente). A autora ressalta, todavia, que estas duas últimas formas de discriminação (indireta e oculta) são as mais difíceis de comprovar quando assim as empresas estão agindo.⁵

3 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 8ª ed., 2012, p. 889.

4 GOMES, Joaquim B. Barbosa – **Ação Afirmativa e princípio constitucional da igualdade**: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 18.

5 RIOS, Silvia Carine Tramontin Rios. **Discriminação do empregado**. In: BARACAT, Eduardo Milleo. Controle do empregador: procedimentos lícitos e ilícitos. Curitiba: 2009, p. 122.

O Brasil é um país formado por uma população altamente miscigenada. Contudo, segundo assevera Estevão Mallet, há discriminação em relação à raça negra, estando ela presente de forma dissimulada, oculta e disfarçada. E essa discriminação torna-se ainda mais grave, em razão da dificuldade de identificá-la e combatê-la,⁶ mormente no tocante à discriminação simultânea, de gênero e raça, ocorrida com a trabalhadora negra.



Para Emerson Rocha, a simultaneidade da discriminação racial e de gênero dessas trabalhadoras, “abate a mulher de modo mais radical se comparada ao homem porque o critério estético de avaliação social pesa de modo mais significativo sobre ela”.⁷ Isto sem considerar, ademais, a discriminação de classe social, o que remeteria a mulher negra à base da pirâmide social, em razão de uma tripla discriminação.

Segundo Marcelo Paixão e Flávio Gomes, entre 1995 a 2006, a população economicamente ativa (PEA) brasileira, descontando a população residente nas áreas rurais da região Norte, apresentou um saldo líquido de ingresso de 20,6 milhões de pessoas. Quando considera grupos de cor ou raça, é verificado que, entre os brancos, esse saldo líquido foi de 7,7 milhões de pessoas, ao passo que entre pretos e pardos foi de 12,6 milhões de pessoas.⁸

Portanto, ao longo do período analisado, a presença de pessoas negras no mercado de trabalho, em diversos segmentos, apresentou maior dinamismo diante do que ocorreu entre os de cor ou raça branca. As mulheres negras representaram cerca de 6,4 milhões de pessoas a mais para o mercado de trabalho. Os homens negros responderam pelo incremento de 6,3

6 MALLET, Estevão. **Igualdade, discriminação e direito do trabalho**. Rev.TST, Brasília, vol. 76, nº 3, jul/set 2010.

7 ROCHA, Emerson. In: *SOUZA, Jesse. A ralé brasileira: quem é e como vive*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009, p. 374.

8 PAIXÃO, Marcelo; GOMES, Flávio. **Histórias das diferenças e das desigualdades revisitadas: notas sobre gênero, escravidão, raça e pós-emancipação**. In: XAVIER, Giovana, FARIAS, Juliana Barreto, GOMES Flávio (orgs.). *Mulheres negras no Brasil escravista e do pós-emancipação*. São Paulo: Selo Negro, 2012, p. 304.

milhões de pessoas. Entre homens e mulheres brancos, respectivamente, o acréscimo de ingresso no mercado de trabalho, entre 1995 e 2006, foi de 2,6 e 5,1 milhões de pessoas.⁹

Ressalta-se que a taxa de participação na PEA, no período de 1995 a 2009, manteve-se relativamente estável em quase todos os grupos de idade, exceto para os grupos mais novos, de 10 a 17 anos, levando a presunção de que estejam frequentando o ensino fundamental. Ademais, a conclusão dos níveis educacionais, e a busca por qualificação são de suma importância para o ingresso no trabalho.¹⁰

Ainda que tenha havido um elevado acesso de mulheres negras ao mercado de trabalho, permanece a restrição ao acesso de mulheres em geral, a alguns segmentos. Isto ocorre tanto no serviço público, como no setor privado, razão pela qual poderia ter levado a inclusão da letra *a*, no art. 373, da CLT, pela lei 9.799/99. Esta lei veda impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, por razão de sexo, entre outras exigências.¹¹

Além do mais, ainda em relação às diferenças de gênero, observa-se que

a estrutura ocupacional entre os sexos é heterogênea, ocorrendo uma segregação horizontal. Tal fenômeno ocorre na maioria dos países, onde o maior percentual de mulheres está concentrado em ocupações que guardam analogia com atividades exercidas no ambiente doméstico. Ressalta-se que tais ocupações são, geralmente, mal remuneradas e de pouco prestígio.¹²

Pesquisas comprovam que a participação masculina, geralmente, é maior que a feminina, apesar de ter havido um crescimento de 48,1% para 52,6% da participação das mulheres, e do fato de ter ocorrido uma redução de 75% para 72% na participação masculina da população economicamente ativa (PEA). Tal fato, ao se comparar com a análise educacional, demonstra uma inversão de hierarquia de gênero.¹³

As mulheres tendem a permanecer mais nas escolas do que os homens.¹⁴ Mas, por outro lado, elas acabam participando menos no mercado de trabalho, o que indica uma inflexão distinta na trajetória feminina e masculina no mercado de trabalho. Acrescenta-se neste resultado, também, as atribuições familiares incumbidas pela sociedade às mulheres em geral, o que, certamente, reflete nesta trajetória.¹⁵

Em análise de dados fornecidos pelo IBGE, contendo microdados Pnad por atividade

9 Ibid, p. 304.

10 LIMA, Márcia; RIOS, Flavia; FRANÇA, Danilo. **Articulando Gênero e Raça: a participação das Mulheres Negras no Mercado de Trabalho (1995-2009)**. In: MARCONDES, Mariana Mazzini (et al.). *Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Brasília: Ipea, 2013, p.63.

11 BARROS, Alice Monteiro. **Discriminação no Emprego por Motivo de Sexo**. In: RENAULT, Luiz Otavio Linhares; VIANA, Marcio Tulio; CANTELLI, Paula Oliveira (coord.) *Discriminação*. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2010, p. 71.

12 Ibid, p.71.

13 LIMA, 2013, p.65.

14 Ibid, p.65.

15 Ibid, p. 65.

no mercado de trabalho, no ano de 2006¹⁶, em relação às cinco principais ocupações das mulheres, verificou-se entre as mulheres brancas que: 33,0% estavam empregadas no setor privado (com carteira assinada), 13,5% empregadas no mesmo setor (sem carteira); 13,3% exerciam atividade considerada por conta própria (sem 3º grau), 9,9% empregada pública/estatutária/militar, e 9,0% empregada doméstica (sem carteira).

Em relação ao trabalho das mulheres negras, a mesma pesquisa mostrou que: 22,0% estavam empregadas no setor privado (com carteira assinada), 16,6% trabalhavam como empregada doméstica (sem carteira), 15,9% exercia atividade considerada por conta própria (sem 3º grau), 14,2% empregadas no setor privado (sem carteira assinada), e 7,5% empregada pública/estatutária/militar. E em relação ao emprego doméstico (com carteira), o índice encontrado foi de 5,2%.

Verifica-se, desse modo, que embora tenha havido um expressivo aumento no ingresso das mulheres negras no mercado de trabalho, houve restrições a alguns segmentos, em ambos os setores (serviços públicos e privados). Também foi verificada a ocorrência de diferenças em relação às ocupações (segregação horizontal), tendo sido mantida a presença das mulheres, em geral, nas atividades relacionadas ao serviço doméstico. Destaca-

se que a trabalhadora negra, em especial, é a que mais exerce a atividade de empregada doméstica no país.

2. POLÍTICAS PÚBLICAS COM VISTAS AO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DA TRABALHADORA NEGRA NO BRASIL

O tema desigualdade racial no Brasil vem crescendo e tomando força não apenas na forma de debate público e acadêmico, mas também como uma preocupação do Estado, em torno do qual vem sendo construído um conjunto de iniciativas, a fim de propiciar a efetiva democracia racial. E, para tanto, é imperioso que haja intervenção estatal através de políticas públicas.

Políticas públicas, em sua acepção conceitual, são entendidas como programas de ação do governo que resultam de processos previamente regulados (processos eleitoral, de planejamento, de governos, legislativo, administrativo, judicial e orçamentário), com vistas a coordenar os meios à disposição do Estado e das atividades privadas, a fim de realizar objetivos socialmente relevantes, e politicamente determinados.¹⁷

O conceito de políticas públicas pressupõe um modelo de ação, ou programa, ou atividade pública, o que torna evidente o comprometimento das funções estatais na realização de metas para efetivas os direitos fundamentais previstos na Magna Carta. Esta,

16 INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2011microdados.shtm>> Acesso em 03 maio 2014, p.15.

17 BUCCI, Maria Paula Dallari. **O conceito de política pública em Direito**. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 39.

por sua vez, dá a direção e regula a atuação do Estado, representado através de seus três Poderes.

Observa-se que foi a partir do início da segunda metade do século passado que a comunidade internacional foi compelida a elaborar instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, também com um recorte mais étnico-racial, visando à erradicação do racismo e da discriminação, apesar de muitos Estados europeus, contraditoriamente, continuarem com suas colônias na maioria dos continentes.

No âmbito internacional, surgiu em 1950, a Declaração das Raças da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco); em 1958, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Discriminação em Emprego e Profissão; e, em 1960, a Convenção Relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino da Unesco, os quais representaram um marco inicial na proteção dos direitos humanos. A exemplo destes documentos paradigmáticos surgiu, em 1965, a Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Racial, a qual adveio em decorrência das lutas pelos Direitos Civis nos EUA, e das lutas anticoloniais na África.¹⁸ E

18 Destaca-se que o Brasil ratificou a **Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Racial** em 17 de março de 1968, e que, atualmente, o referido documento é ratificado por 170

posteriormente, em 2001, houve a elaboração da Declaração e o Plano de Ação de Durban, na África do Sul, *III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata*.

No âmbito nacional também houve um avanço na questão da igualdade racial, inclusive na área do mercado de trabalho, com grande influência do movimento realizado em 1995, através da *Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida*, em Brasília. Assim, a sociedade brasileira e o próprio Estado vêm, através dos poderes Executivo e Legislativo, discutindo e debatendo sobre a implantação de políticas públicas visando à promoção da igualdade racial.

2.1 – Políticas Públicas: Poder Legislativo e Poder Executivo

O primeiro caso no país de discriminação positiva para os negros foi o sistema de cotas instituído nas universidades do Estado do Rio de Janeiro¹⁹ (Lei Estadual nº 3.708/2001)²⁰, a qual estabeleceu a cota mínima de 40% para a população negra e parda, no preenchimento de vagas relativas ao curso de graduação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Estados.

19 BERTONCINI, Mateus Eduardo Siqueira Nunes; CORRÊA, Felipe Abu-Jamra. **Responsabilidade social da empresa e as ações afirmativas: implicações do estatuto da igualdade racial**. Curitiba: JM, 2012, p. 65.

20 RIO DE JANEIRO. Lei nº 3.708, de 9 de novembro de 2001. Instituiu cota de até 40% (quarenta por cento) para as populações negra e parda no acesso à Universidade do Estado do Rio de Janeiro e à Universidade Estadual do Norte Fluminense, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, RJ, 11 dez. 2001.

No entanto, a referida Lei foi revogada pela Lei Estadual nº 4.151/2003,²¹ a qual alterou o sistema de cotas para 20% das vagas nas instituições públicas de ensino superior, mantidas e administradas pelo Estado do Rio de Janeiro, para estudantes oriundos da rede pública de ensino; 20% para negros; e 5% para os portadores de deficiência e filhos de policiais mortos em razão de serviço.

Tais políticas do Poder Legislativo, para a inserção da população negra na sociedade, entretanto, não estavam relacionadas ao mercado de trabalho. Mas essa previsão de reserva de vagas em universidades públicas federais, que permitiu o acesso dos negros à educação, acabou, contudo, por despertar o assunto nos demais segmentos da sociedade.

Em 20 de julho de 2010, foi sancionada a lei nº 12.288, instituindo o *Estatuto da Igualdade Racial*, por ato também do Poder Legislativo, tido como uma grande tentativa de combater a discriminação no negro no Brasil, inclusive no mercado de trabalho, resultando em importante contribuição para as políticas públicas em geral, e para o arcabouço legal do país. Em termos de condições de trabalho, a partir deste documento, em fina consonância com a Convenção nº 111, da OIT, o assunto ganhou relevo no país.

O Poder Legislativo, através do Estatuto de Igualdade Racial, trouxe a sociedade

brasileira um grande instrumento no combate a discriminação da mulher negra no mercado de trabalho, propiciando a elas, desta forma, ascender socialmente e disputar espaços na sociedade em igualdade de oportunidades, possibilitando, assim, o alcance de sua dignidade.

Ressalta-se, no entanto, que anteriormente a aprovação do Estatuto de Igualdade Racial, o Poder Legislativo, por iniciativa do deputado federal Vicente Paulo da Silva (Vicentinho), já havia elaborado projeto tratando da questão racial, no ano de 2005. Contudo, o referido projeto, que tramita sob o número PLS 5882/2005, encontra-se desde 17/02/2011 na Mesa Diretora da Câmara dos deputados.²²

Esse projeto esclarece-se, dispõe sobre a “proteção de emprego às pessoas negras”, obrigando as empresas a contratar pessoas negras e não negras em proporção correspondente aos dados determinados pelo IBGE e IPEA, na região que se localizarem. Também as obriga a desenvolverem mecanismos que assegurem aos trabalhadores negros a mesma oportunidade de ascensão profissional e hierárquica.

Em relação ao Poder Executivo, através do Decreto n. 4.228, de 2002, foi instituído, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas,

21 RIO DE JANEIRO. Lei nº 4.151, de 4 de setembro de 2003. Instituiu nova disciplina sobre o sistema de cotas para o ingresso nas universidades públicas estaduais e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, RJ, 05 set. 2003.

22 Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=299788>. Acesso em 20 jun. 14

o qual prevê a observância da presença de afrodescendentes no preenchimento de alguns cargos, a eleição de requisito em licitações promovidas por órgãos públicos, de atribuição de pontos às entidades que tiverem no âmbito de suas empresas ações afirmativas, bem como a contratação de empresas que apresentem metas percentuais de participação de afrodescendentes.

Através do mesmo Decreto foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, no ano de 2003, com o objetivo principal de promover a igualdade racial, agindo juntamente com o Ministério do Trabalho e Emprego. A partir de então, foram criadas: o Programa Primeiro Emprego; o Programa de Qualificação e Requalificação Profissional; e o Programa Brasil, Gênero e Raça, visando todos a incluir a população negra no mercado de trabalho.

Para um melhor controle do funcionamento de tais programas, também foram criadas Delegacias Regionais do Trabalho, e Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação, os quais têm, entre as suas atribuições: instituir programas educativos que possam afiançar a aplicação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades no trabalho, a fixação de estratégias e ações cujos objetivos são a eliminação da discriminação e do tratamento degradante e a garantia da preservação da dignidade humana em matéria de trabalho.

Ressalta-se que é de competência dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação

o recebimento de denúncias de prática discriminatórias no trabalho, as quais deverão ser resolvidas de acordo com os preceitos legais e, se necessário, deverão ser encaminhadas ao Ministério Público do Trabalho, conforme Fabiana Kelly Ferraz²³.

Destaca-se, ademais, uma medida recém-lançada por iniciativa do Poder Executivo Federal, o qual elaborou projeto de lei (PL 6.783/13), que reserva 20% das vagas oferecidas em concursos públicos federais a candidatos negros e pardos. A proposta aplica tal reserva aos órgãos da administração pública federal, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista.²⁴ Essa medida tem até a presente data, como último andamento, “transformada em norma jurídica em 10/06/2014”.²⁵

A exemplo do serviço público e das nações onde já se utilizam cotas como medidas afirmativas, estas poderiam, quiçá, serem adotadas também no setor privado do país, em parcerias com as empresas,²⁶ a fim de auxiliar no combate à discriminação racial, bem como na promoção da igualdade de oportunidade

23 Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_04_234.pdf. Acesso em 20 jun. 2014.

24 Exemplos: Petrobrás, Caixa Econômica Federal, os Correios e o Banco do Brasil.

25 Disponível em: < http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=116761>. Acesso em 20 jun. 2014.

26 Conforme previsão contida no art.39, do **Estatuto da Igualdade Racial**, instituído pela Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, e em consonância com a Convenção n. 111, da OIT.

daqueles que enfrentam desigualdades sociais²⁷ (como é o caso das trabalhadoras negras, por exemplo).

3. REPERCUSSÕES DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE BRASILEIRA

A discriminação racial que há ainda no país, sendo recriada dia-a-dia, e que persistente desde o fim da escravidão, gera sequelas afetando as relações sociais em diversos níveis, inclusive, e talvez especialmente, no âmbito do trabalho. No Brasil, milhares de negros, especialmente mulheres, estão à margem do mercado de trabalho, nas piores atividades, e, a maioria, até na informalidade.



No Brasil, milhares de negros, especialmente mulheres, estão à margem do mercado de trabalho, nas piores atividades, e, a maioria, até na informalidade.

Diante deste cenário, medidas devem ser tomadas a fim de realizar a igualdade material das mulheres negras, inclusive no mercado de trabalho, validando, desta forma, os direitos humanos fundamentais que lhes são assegurados, seja na seara internacional, já há algumas décadas, especialmente após a segunda grande Guerra, como internamente, onde garantias formais estão sendo consolidadas pelo ordenamento jurídico nacional.

As medidas adotadas no combate a discriminação da mulher negra, a despeito das já existentes, para serem eficazes devem levar em conta, além do próprio histórico da população negra no país, também a questão de gênero, haja vista ser o Brasil uma sociedade considerada patriarcal e machista, o que dificulta ainda mais o ingresso, a manutenção e a ascensão das trabalhadoras negras.

Ademais, importa observar que tais medidas, para surtirem os efeitos desejados, deverão contar também com a participação da sociedade, entre outras instituições, admitindo que a questão racial não é possível ser resolvida sem este amplo engajamento, possibilitando ao Estado então, promover a igualdade material, ao lançar mão de políticas públicas através de seus Poderes Executivo e Legislativo.

À título exemplificativo, mencionou-se como medida advinda do Poder Legislativo, o projeto de lei de 2005 (PLS 5882/2005), o qual, no entanto, está parado, restando prejudicada, pelo menos por ora, esta atitude que poderia contribuir com a ascensão dos trabalhadores negros no mercado de trabalho.

Outro ato do Poder Legislativo mencionado, na busca da inclusão dos negros na sociedade brasileira, com reflexos no mercado de trabalho, foi a elaboração e a aprovação do Estatuto da Igualdade Racial, no ano de 2010. Referido documento representa um marco no ordenamento jurídico brasileiro, na medida em que tratou explicitamente da questão do trabalho do negro, ao instituir um capítulo próprio para tratar do assunto.

Em relação às políticas públicas adotadas pelo Poder Executivo, se for considerada apenas o trabalho público, algumas medidas estão sendo adotadas, tendo como exemplo maior o projeto de lei (PL 6.783/13), que reserva 20% das vagas oferecidas em concursos públicos federais a candidatos negros e pardos, nos órgãos da administração pública federal, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista.

Mas em relação ao trabalho realizado na esfera privada, medidas relevantes não foram localizadas no âmbito do governo federal. O que existem no campo da inserção dos negros é, principalmente, voltado para área acadêmica, como por exemplo, as cotas para estudantes previstas para as universidades federais (e estaduais), e a concessão de benefícios fiscais para as universidades privadas que adotem cotas raciais, mediante o Programa Universidade para Todos (ProUni).

Releva-se que o primeiro registro no Brasil, a respeito de medidas para solucionar a prática discriminatória no meio laboral, ocorreu em 1968, por iniciativa de servidores do Ministério do Trabalho e do TST. Portanto, não foi uma política pública advinda nem do Poder

Executivo, e nem do Legislativo. Esta norma, entretanto, acabou não sendo elaborada.²⁸

Livio Sansone assevera, ademais, que o próprio movimento negro no Brasil, além de tentar sensibilizar a opinião pública, acerca dos temas ligados a causas negras em geral, tem também elaborado reivindicações. Entre elas destaca-se, inclusive, a adoção de ações afirmativas (sistema de quota racial), originariamente utilizada em países mais etnicamente polarizados.²⁹

Assim, a exemplo dessas nações onde já, há tempos, utilizam-se tais medidas afirmativas, poderiam elas ser adotadas também no Brasil, em parcerias com as empresas,³⁰ a fim de auxiliar no combate à discriminação,³¹ bem como na promoção da igualdade de oportunidade daqueles que enfrentam desigualdades sociais, como o que ocorre com mulher negra no mercado de trabalho, por exemplo.

Infere-se que políticas públicas podem ser consideradas ações afirmativas, mas estas, no entanto, podem advir de políticas privadas,

28 MASTRANTONIO, Simone Aparecida Barbosa. **Ações Afirmativas: promoção da cidadania empresarial**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 120.

29 SANSONE, Livio. **Racismo sem Etnicidade: Políticas Públicas e Discriminação Racial em Perspectiva Comparada**. Rio de Janeiro, v.41, n.4, 1998. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52581998000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20 jun. 2014.

30 Conforme previsão contida no **Estatuto da Igualdade Racial**, instituído pela Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.

31 BERTONCINI, Mateus. **Responsabilidade social da empresa e as ações afirmativas**. Curitiba: JM, 2012, p. 65.

portanto não necessariamente decorrentes de uma ação estatal, ainda que oriunda de alguma legislação advinda de alguma política pública do Poder Legislativo ou Executivo. Ações afirmativas podem ser consideradas, também, como políticas institucionais, ou seja, medidas que decorrem tanto de entes públicos quanto de privados.

A previsão de cotas (espécie de ação afirmativa), todavia, por se uma medida especial, tomada no tempo e focada em determinada questão, deve persistir até o momento em que as distorções sejam eliminadas, não perdurando indefinidamente, para não vir a provocar distorções. No caso das cotas raciais, até que “em algumas gerações, a cor da pele seja irrelevante”, conforme assevera Luís Roberto Barroso³².

Por derradeiro, Joaquim Benedito Barbosa Gomes assevera que o combate à discriminação, de uma forma eficaz, não seria viável sem “o empenho, a determinação, o engajamento e a vontade política dos órgãos que encarnam o poder político da nação”³³, ou seja, medidas há que serem adotadas, e utilizadas, no combate às práticas discriminatórias sofridas pelas trabalhadoras negras no Brasil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A intenção do presente trabalho foi a de investigar em que medida os Poderes Executivo

e Legislativo Federais desenvolvem políticas públicas com vistas à inserção da trabalhadora negra no mercado de trabalho, com o propósito de tentar produzir um texto capaz de servir como baliza para outros estudos acerca do tema da discriminação da mulher negra no país. Assim, a pesquisa foi desenvolvida sob o viés meramente exemplificativo, e exclusivo no âmbito federal.

Assim, foi constatado que o Estado, para agir de maneira a corrigir e evitar as constantes reproduções das discriminações em relação à mulher negra, vem utilizando-se de políticas públicas. Tais medidas, por sua vez, se originam dos Poderes Legislativo e Executivo, em todas as suas esferas, em consonância com os tratados internacionais. Notadamente na esfera federal foi verificada a existência de apenas algumas medidas sendo realizadas por esses Poderes no país.

Releva-se que a discriminação da mulher negra perpassa pelos mais diferentes espaços da vida social, em especial no mercado de trabalho, conforme verificados nas mencionadas pesquisas. Desta forma sugere-se, enquanto neste ambiente de políticas públicas, à título de complementação, a realização de campanha educativa e persuasiva para contribuir na eliminação do preconceito, e valorização da diversidade na sociedade brasileira.

A discriminação racial no Brasil deve ser enfrentada de forma mais ostensiva pelo Estado. A existência de diferenças no país é admissível e aceita, mas não as desigualdades no mercado de trabalho. É crucial, assim, estabelecer fortes alianças de solidariedade visando promover

32 BARROSO, Luís Roberto. “Cotas e Justiça Racial: de que lado você está?”, artigo de 06 maio 2013. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-mai-06/luis-roberto-barroso-justica-racial-lado-voce>>, acesso em 25 jul. 2013

33 GOMES, Joaquim B. Barbosa – **Ação Afirmativa e princípio constitucional da igualdade**: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 53.

ações conjuntas buscando garantir a todos os cidadãos brasileiros, sem exceções, o respeito aos direitos e garantias fundamentais.

Sendo esse país signatário dos principais documentos internacionais de proteção de direitos humanos, não pode ficar passivo, e nem continuar a agir de forma tímida diante desta questão. É necessário, portanto, que o Estado defina novas estratégias, empreenda mais esforços através de seus Poderes, especialmente no âmbito federal, a fim de promover a inclusão das trabalhadoras negras e, assim, contribuir para a construção de uma sociedade racialmente consciente e igualitária.

REFERÊNCIAS:

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 8ª ed., 2012.

BERTONCINI, Mateus Eduardo Siqueira Nunes; CORRÊA, Felipe Abu-Jamra. **Responsabilidade social da empresa e as ações afirmativas: implicações do estatuto da igualdade racial**. Curitiba: JM, 2012.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **O conceito de política pública em Direito**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GOMES, Joaquim B. Barbosa – **Ação Afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho**. Curitiba: Genesis, 2003.

LIMA, Márcia; RIOS, Flavia; FRANÇA, Danilo.

Articulando Gênero e Raça: a participação das Mulheres Negras no Mercado de Trabalho (1995-2009). In: MARCONDES, Mariana Mazzini (et al.). *Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil*. Brasília: Ipea, 2013.

MALLET, Estêvão. **Igualdade, discriminação e direito do trabalho**. Rev.TST, Brasília, vol. 76, nº 3, jul/set 2010.

MASTRANTONIO, Simone Aparecida Barbosa. **Ações Afirmativas: promoção da cidadania empresarial**. Curitiba: Juruá, 2011.

PINHO, Leda de Oliveira. **Princípio da igualdade: investigação na perspectiva de gênero – Porto Alegre**: Sergio Antonio Fabris Ed., 2005.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012.

RIOS, Silvia Carine Tramontin Rios. **Discriminação do empregado**. In: BARACAT, Eduardo Milleo. *Controle do empregador: procedimentos lícitos e ilícitos*. Curitiba: 2009, p. 122.

ROCHA, Emerson. In: *SOUZA, Jesse. A ralé brasileira: quem é e como vive*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

SANSONE, Livio. **Racismo sem Etnicidade: Políticas Públicas e Discriminação Racial em Perspectiva Comparada**. Rio de Janeiro, v.41, n.4, 1998. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52581998000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20 jun. 2014.

A IGUALDADE DE DIREITOS ENTRE HOMENS E MULHERES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Luiz Eduardo Gunther
Noeli Gonçalves da Silva Gunther

Sumário: 1 Introdução; 2 O princípio da igualdade; 3 A igualdade entre homens e mulheres; 4 O caso emblemático do intervalo antes do início das horas extras (art. 384 da CLT); 5 A proibição das revistas íntimas (art. 373-A, inciso VI, da CLT); 6 Considerações finais; 7 Referências.

Resumo: O texto volta-se ao exame do princípio da igualdade, seus fundamentos e alcance, sob o prisma não só de que “todos são iguais perante a lei”, mas também no sentido de que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (CF/88, art. 5º, caput e inciso I). O objetivo é verificar se uma regra da CLT de 1943, que garante um intervalo à mulher antes do início das horas extras, foi recepcionada pela nova ordem (art. 384) e, em caso positivo, se pode aplicar-se também ao homem. Da mesma forma, se uma norma introduzida na CLT após 1988, que proíbe a revista íntima somente às mulheres, também pode aplicar-se

aos homens (art. 373-A, VI).

Palavras-chave: princípio da igualdade – homens e mulheres – relações de trabalho – intervalos – revista íntima.

Abstract: This paper aims to investigate the principle of equality, its sources and scope, not only from the perspective that “all are equal before the law” but also in the sense that “men and women have equal rights and obligations” (CF/88, art. 5º, heading and paragraph I). The objective is to verify that a rule of CLT 1943, which guarantees to women the interval before the start of overtime, was approved by the new order (art. 384) and, if so, the rule can also be applied to men. Likewise, if a rule introduced in the CLT after 1988, which prohibits the body search only to women, can also apply to men (art. 373-A, VI).

Keywords: principle of equality - men and women - working relationships - intervals - intimate search.



.....
Luiz Eduardo Gunther

Desembargador Federal do Trabalho junto ao TRT da 9ª Região. Professor do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Membro do Instituto Histórico e Geográfico do Paraná e da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

Noeli Gonçalves da Silva Gunther

Advogada. Associada do Instituto Brasileiro de Direito de Família-IBDFAM.

Riassunto: Questo lavoro si rivolge a un esame del principio di uguaglianza, le sue fondamenta e la portata, non solo dal punto di vista che “tutti sono uguali davanti alla legge”, ma anche nel senso che “gli uomini e donne hanno uguali diritti e obblighi” (CF/88, art. 5, titolo e il paragrafo I). L’obiettivo è di verificare che una norma di CLT 1943, che garantisce una donna l’intervallo prima dell’inizio del lavoro straordinario, è stato approvato con il nuovo ordinamento (art. 384) e, se sì, si può anche applicare agli uomini. Allo stesso modo, se una regola introdotta nel CLT dopo il 1988, che vieta la ricerca di cavità del corpo solo alle donne, può valere anche per gli uomini (art. 373-A, VI).

Parole chiave: principio di uguaglianza - uomini e donne - le relazioni di lavoro - intervalli - ricerca cavità.

1 INTRODUÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05.10.1988, inaugurou entre nós um Estado Democrático de Direito. Por essa Carta Magna pautam-se todas as interpretações do direito em nosso País.

Passados mais de vinte anos de sua vigência, entretanto, existem, ainda, muitas interpretações divergentes no campo do direito do trabalho, especialmente quando se precisa saber quais as normas infraconstitucionais que foram recepcionadas pelo novo texto constitucional.

Existem muitas incertezas, pois, sobre quais textos de lei continuam em vigor a partir da Constituição, em razão da possibilidade

de com esta contrastar, e também sobre aqueles que não foram elaborados aplicando a principiologia da Nova Carta.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho teve que decidir, recentemente, se, à luz do princípio da igualdade entre homens e mulheres previsto na CF/88 (art. 5º, I), uma regra da CLT (art. 384, cuja redação originária é de 1943 - que concede um intervalo especial à mulher) teria sido recepcionada pela nova ordem.

Outro tema ainda não inteiramente pacificado é o relativo à proibição da revista íntima dirigida às mulheres, também prevista na CLT (art. 373-A, VI, redação da Lei 9.799/99). O questionamento aqui é se a regra também se aplica aos homens, por força do mesmo dispositivo constitucional (art. 5º, I).

Vê-se, pois, que o princípio da igualdade continua sendo tema jurídico importante, e que deve ser analisado, em profundidade, seja por sua expressão “*todos são iguais perante a lei*”, seja pela garantia de que “*homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações*”.

2 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Quando enunciamos a expressão “*todos são iguais perante a lei*” estamos tratando de uma técnica da igualdade. O princípio é imperativo para os legisladores e para os executores administrativos ou judiciais¹.

Duas funções podem ser atribuídas ao conteúdo do princípio. A primeira delas dirige-

1 MIRANDA, Pontes de. **Democracia, liberdade, igualdade**: os três caminhos. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1979. p. 485 e 486.

se a regular a feitura das leis, submetendo-o à exigência de ser igual para todos. A segunda função direciona-se ao direito já feito, podendo, nessa hipótese, servir: a) de regra de interpretação em caso de dúvida; b) de fonte de direito, preenchendo as lacunas; c) de preceito de direito intertemporal; d) de regra de exegese da própria Constituição; e) como fundamento de outros princípios².

Sendo um dos princípios estruturantes do regime geral dos direitos fundamentais, o princípio da igualdade condensa conteúdos importantes, que podem ser assim resumidos: a) igualdade na aplicação do direito; e b) igualdade quanto à criação do direito.

A fórmula “*todos os cidadãos são iguais perante a lei*” significa, essencialmente, a “*exigência de igualdade na aplicação do direito*”³.

Por outro prisma, a igualdade perante a lei não significa apenas aplicação igual da lei. A própria lei deve tratar igualmente todos os cidadãos. Assim, o princípio da igualdade “*dirige-se ao próprio legislador, vinculando-o à criação de um direito igual para todos os*

cidadãos”⁴.

Segundo Marciano Seabra de Godoi, é muito mais apropriado definir a igualdade como “*tratar os indivíduos como iguais*”, do que tratar os indivíduos igualmente⁵. A igualdade não estaria no conteúdo da norma, mas, sim, nos pressupostos que se verificam no próprio discurso que produz a norma.

Isso quer dizer que os cidadãos não deveriam, obrigatoriamente, ser iguais “*na forma em que são tratados pelas normas*”, mas, fundamentalmente, “*devem ser iguais nos direitos e na forma efetiva em que participam do processo de elaboração da norma*”⁶.



2 MIRANDA, Pontes de. *Op. cit.*, p. 486.

3 CANOTILHO. J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1998. p. 399.

4 CANOTILHO. J. J. Gomes. *Op. cit.*, p. 399.

5 GODOI, Marciano Seabra de. **Justiça, igualdade e direito tributário**. São Paulo: Dialética, 1999. p. 106.

6 GODOI, Marciano Seabra de. *Op. cit.*, p. 106.

Relativamente ao conceito de igualdade, três posições importantes podem ser encontradas, relacionando-se-as como nominalistas, idealistas e realistas⁷.

Para os nominalistas, o que se encontra no universo é a desigualdade. São diferenças naturais e sociais, oriundas da diversidade de ordem física ou de ordem social. Como consequência, aceitam-se os privilégios existentes no mundo ou a justificação de pretensas superioridades biológicas ou sociais.

Para a corrente idealista do conceito de igualdade, considerando-se a unidade da espécie humana, deve reinar entre os homens uma igualdade absoluta.

O conceito realista de igualdade situa-se a meio-tempo dos extremos nominalistas e idealistas. A ideia de igualdade, nessa teoria, deve ser fundada não no conceito de igualdade natural entre os homens, mas no reconhecimento da universalidade do homem. Reconhece, portanto, no universo, a igualdade e as desigualdades: a unidade da espécie humana e as variações de condições inúmeras entre os homens⁸.

Lembrando-se Carlos Maximiliano, a igualdade consistiria em *“tratar igualmente as coisas iguais e desigualmente as desiguais; pois a igualdade absoluta, matemática, é de fato o paradoxo da igualdade”*⁹.

7 FARIA, Anacleto de Oliveira. **Do princípio da igualdade jurídica**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973. p. 37.

8 FARIA, Anacleto de Oliveira. *Op. cit.*, p. 37-46.

9 MAXIMILIANO, Carlos. **Comentários à**

Ou, para lembrar-se Rui Barbosa, em sua *“Oração aos Moços”*, quando demonstrou a relevância de entender-se bem o sentido da igualdade:

*A regra de igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desiguam. Nessa desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não, igualdade real*¹⁰.

O Supremo Tribunal Federal, em acórdão da lavra do Ministro Celso de Mello, indicou três objetivos do princípio da igualdade: limitar o legislador, o intérprete (autoridade pública) e o particular¹¹.

Quanto ao legislador, não poderá criar normas veiculadoras de desigualdades abusivas, *“ilícitas, arbitrárias, contrárias à manifestação constituinte de primeiro grau”*¹².

A autoridade pública, assim como o particular, sujeitam-se ao ditame da isonomia. Este último, por exemplo, não poderá direcionar

Constituição de 1946. 5. ed. Rio de Janeiro: Ed. Freitas Bastos, 1954. v. III. p. 36.

10 BARBOSA, Rui. **Oração aos Moços**. São Paulo: Edição da Revista Arcadia, 1944. p. 38-39.

11 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Relator Ministro Celso de Mello. Pleno. MI 58/DF, julgado em 14.12.1990, DJ1, de 19-4-1991, p. 4.580.

12 BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição federal anotada**. 8. ed. rev. atual. até EC 56/2007. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 118.

a sua conduta no sentido de discriminar os seus semelhantes, através de preconceitos, racismos ou maledicências diversas, “*sob pena de ser responsabilizado civil e penalmente, com base na Constituição e nas leis em vigor*”¹³.

Duas expressões consagraram-se no direito, sobre o tema: “*igualdade na lei*” e “*igualdade perante a lei*”.

Segundo George Marmelstein, a igualdade na lei é dirigida ao legislador, que, “*ao editar normas abstratas, deve tratar todos com isonomia*”. A igualdade perante a lei, porém, incide no momento de concretização, “*de modo que os operadores do direito, na aplicação da lei, não adotem comportamentos preconceituosos*”¹⁴.

Por força da isonomia, existe um dever de não discriminar e um dever de igualizar. Trata-se de um conceito dinâmico e multifuncional de igualdade, adotado pela Constituição brasileira¹⁵.

O dever de não discriminar (discriminação negativa) proíbe tratamento diferenciado a um grupo ou categoria de pessoas, com o intuito de prejudicá-las. Dessa forma, todos os benefícios jurídicos concedidos a uma pessoa não podem ser negados a outra “*sem uma justificativa plausível*”. Já o dever de igualizar (discriminação positiva) consiste na

obrigação constitucional de adotar medidas concretas em favor de pessoas que estejam em situação de desvantagem (econômica, social ou cultural), permitindo que possam usufruir das vantagens sociais, de forma igualitária, concorrendo “*em igualdade de condições com os demais membros da sociedade, sobretudo nas áreas profissionais e educacionais*”¹⁶.

Encara-se, portanto, o princípio da igualdade em vertente negativa e positiva. Sob o aspecto negativo, consagra o princípio da não-discriminação¹⁷. Por outro vértice, a necessidade de consagrar diferenças de tratamento, cria as chamadas “*discriminações positivas com vistas a alcançar a igualdade substancial*”¹⁸.

Mas essa igualdade existe quando se visualiza a relação entre homens e mulheres? E quando se examinam as relações de trabalho, como se considera esse princípio da igualdade?

3 A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

A Carta Magna de 1988, no artigo 5º, inciso I, garantiu que “*homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição*”.

Igualou, sem dúvida, o constituinte, homens e mulheres, acatando

13 BULOS, Uadi Lammêgo. *Op. cit.*, p. 118.

14 MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2008. p. 79.

15 MARMELSTEIN, George. *Op. cit.*, p. 80.

16 MARMELSTEIN, George. *Op. cit.*, p. 80.

17 ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 181.

18 CAUPERS, João. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição**. Coimbra: Almedina, 1985. p. 59.



solicitação há muito reclamada em longas lutas travadas contra a discriminação. Ao fazê-lo, segundo Uadi Lammêgo Bulos, “*garantiu muito mais do que a igualdade perante a lei. Assegurou a igualdade em direitos e obrigações*”¹⁹.

Dessa forma, homens e mulheres, que estiverem em situação idêntica, não poderão, seja qual for o argumento, “*sofrer qualquer cerceamento em suas prerrogativas e nos seus deveres, sob pena de infringir-se a manifestação constituinte originária*”²⁰.

No Brasil, historicamente, as Constituições não deram realce ao tema. A Constituição do Império, de 1824, silenciou sobre a igualdade entre os sexos e o trabalho da mulher. Do mesmo modo, a Constituição de 1891 não mencionou expressamente a igualdade entre homens e mulheres²¹.

A Constituição de 1934 inscreveu, de forma expressa, o princípio da igualdade em razão do sexo, afirmando não haver privilégios, nem distinções, por motivo de sexo. Curiosamente, a Constituição de 1937, embora mantivesse o princípio da igualdade, não mais fez menção ao critério do sexo. A Constituição de 1946, por seu turno, manteve a redação do princípio da igualdade nos mesmo termos²².

Em 1967, a Constituição, apesar de editada em ambiente autoritário, ao enunciar o princípio da isonomia, retoma a menção expressa ao critério do sexo, que não pode ser empregado como distintivo. Essa preocupação foi mantida com a Emenda Constitucional nº 1 de 1969 (que, para alguns doutrinadores, é uma nova Constituição)²³.

19 BULOS, Uadi Lammêgo. *Op. cit.*, p. 123.

20 BULOS, Uadi Lammêgo. *Op. cit.*, p. 123.

21 GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego**: relações de gênero no direito do

trabalho. Curitiba: Genesis, 2003. p. 141-142.

22 GOSDAL, Thereza Cristina. *Op. cit.*, p. 143-146.

23 GOSDAL, Thereza Cristina. *Op. cit.*, p. 146.

Existem, também, diversas normas internacionais tratando do tema, podendo citar-se a *Convenção sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher*, adotada pela Resolução 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas em 18 de dezembro de 1979 e ratificada pelo Brasil em 1º de fevereiro de 1984 (promulgada pelo Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002)²⁴.

O artigo 1º dessa Convenção define discriminação como sendo:

*toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente do seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo*²⁵.

Estabelece o artigo 11 desse diploma internacional que os Estados-partes (portanto, o Brasil também), *“adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego e assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos”*²⁶.

24 ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 301.

25 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 306.

26 ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 301.

Essa Convenção exerceu forte influência na elaboração da Carta Magna brasileira de 1988, segundo Alice Monteiro de Barros²⁷.

A Constituição brasileira de 1988, em seu artigo 7º, relaciona medidas antidiscriminatórias e protetivas, objetivando *“favorecer o mercado de trabalho para categorias especialmente prejudicadas”*²⁸. O inciso XX, por exemplo, estabelece a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

A nossa Carta Magna vigente muda todo o tratamento jurídico dispensado às mulheres. Como assevera Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes²⁹, trata-se da superação de um paradigma jurídico que legitimava declaradamente a organização patriarcal e a consequente preferência do homem ante a mulher, especialmente no âmbito da família. Em seu lugar, delinea-se uma ideologia de igualdade de direitos e deveres. A ruptura paradigmática, segundo a autora, implicará a construção de um novo conjunto de valores, de uma nova estrutura que dê coerência ao ordenamento jurídico.

Em 18 de junho de 1998, na 86ª reunião da Conferência Internacional do

27 BARROS, Alice Monteiro de. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In VIANA, Márcio Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coords.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000. p. 36-76.

28 PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Curso de direito constitucional do trabalho**. Salvador: Editora Jus Podivm, 2009. p. 103.

29 LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu** nº 26, janeiro-junho de 2006, p. 405-430.

Trabalho, realizada em Genebra, adotou-se a Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento³⁰.

No item 2º, a Declaração afirma:

todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções internacionais reconhecidas como fundamentais, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação³¹.

A eliminação da discriminação é tratada nas Convenções nºs 100, de 1951 e 111, de 1958.

A Convenção nº 100 da OIT, que trata do “Salário igual para trabalho de igual valor entre o homem e a mulher”, foi aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra-1951), e entrou em vigor no plano internacional em 23.05.53. No Brasil,

foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29.05.56, do Congresso Nacional, ratificada em 25 de abril de 1957 e promulgada pelo Decreto nº 41.721, de 25.06.57, com vigência nacional a partir de 25 de abril de 1958. Essa Convenção estabelece que a expressão “*igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor*” designa os níveis de remuneração fixados sem discriminação, baseada, direta ou indiretamente, em razão do sexo. Ao ratificar a Convenção, o Estado-Membro deve garantir a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor, na medida em que o permitam os métodos vigentes de fixação dos níveis de remuneração³².

A Convenção nº 111 refere-se à “*Discriminação em matéria de emprego ou ocupação*”. Foi aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1958), e entrou em vigor no plano internacional em 15.06.60. No Brasil foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24.11.64, ratificada em 26.11.1965, promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19.01.68, tendo vigência nacional a partir de 26.11.1966. A discriminação é definida como qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem

30 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 379-383.

31 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 380.

32 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 126-127; SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 360-361; ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 211-212.

social ou qualquer outro motivo especificado por um Estado, que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de disciplina jurídica no emprego ou na ocupação. Ratificando a Convenção, obriga-se o Estado a formular e aplicar uma política nacional que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento com o fim de eliminar qualquer discriminação nos seguintes planos: acesso à formação profissional; admissão no emprego e nas diversas ocupações; condições de trabalho³³.

Referindo-se a um estudo importante sobre o mercado de trabalho e a mulher na América Latina, publicado pela Organização Internacional do Trabalho no dia oito de março de 2005 (dia internacional da mulher), Carlos Alberto Gomes Chiarelli ressalta haver um longo caminho a percorrer para findar as desigualdades, pois:

As mulheres, em média, ganham trinta por cento (30%) menos do que os homens, mesmo ocupando empregos iguais. Elas detêm apenas um por cento (1%) da riqueza mundial, e ganham dez por cento (10%) das receitas mundiais, apesar de constituírem quarenta e nove por cento (49%) da população³⁴.

33 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 143-144; SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 359-360; ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 212; ZANGRANDO, Carlos. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. v. III. p. 1.253.

34 CHIARELLI, Carlos Alberto. **Temas contemporâneos na sociedade do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 305-306.

Registra, contudo, Erika Paula de Campos, não bastar que a igualdade entre homens e mulheres, prevista no inciso I, do art. 5º, da Constituição Federal seja considerada preceito maior, garantia individual e fundamental, sendo necessário, sobretudo, haver “*efetividade da redução das desigualdades*”³⁵.

Embora a força de trabalho feminina no Brasil apresente uma das maiores taxas de crescimento da América Latina, “*as mulheres encontram-se ainda em desvantagem em relação aos homens em termos de salários, cargos e condições de trabalho*”³⁶.

Necessário, portanto, no plano prático, como assinala Christiana D’Arc Damasceno Oliveira, “*conferir efetividade às normas de não-discriminação já existentes*”³⁷.

Segundo essa mesma autora, deve-se reconhecer as mulheres como seres igualmente dotados de racionalidade e autoridade, permitindo-lhes condições de igualdade substancial e viabilizando-lhes o acesso equitativo: a) à representatividade política; b) às decisões institucionais; c) e ao exercício

35 CAMPOS, Erika Paula de. Igualdade entre homens e mulheres – art. 5º, inc. I, da Constituição Federal de 1988. In VILLATORE, Marco Antônio; HASSON, Roland (Coord.) e ALMEIDA, Ronald Silka de (Org.). **Direito constitucional do trabalho vinte anos depois**. Constituição Federal de 1988. Curitiba: Juruá, 2008. p. 67.

36 PAULA, Carlos Alberto Reis de. Discriminação nas relações de trabalho. In PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Coord.). **Os novos horizontes do direito do trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira**. São Paulo: LTr, 2005. p. 184.

37 OLIVEIRA, Christiana D’Arc Damasceno. **(O) direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p. 109

dos direitos fundamentais, em especial no trabalho³⁸.

Os últimos anos têm registrado um árduo debate sobre dois temas, especialmente ligados à incidência do princípio da igualdade entre homens e mulheres nas relações de trabalho.

O primeiro aspecto relaciona-se à recepção do artigo 384 da CLT pela nova ordem constitucional. Esse dispositivo legal determina um descanso obrigatório, em caso de prorrogação do horário normal, para as mulheres, de quinze minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário de trabalho.



O segundo assunto refere-se ao art. 373-A, VI, da CLT (acrescentado pela Lei nº 9.799, de 26.05.99), que veda ao empregador ou preposto proceder a revista íntimas nas empregadas ou funcionárias. A indagação aqui é se, ante o princípio da igualdade, a regra também não abrangeria os trabalhadores masculinos.

1 O CASO EMBLEMÁTICO DO INTERVALO ANTES DO INÍCIO DAS HORAS EXTRAS (ART. 384 DA CLT)

Parte-se, sempre, da premissa que a igualdade jurídica é um dos elementos básicos no conceito de justiça. Mas, *“para que ela se concretize, faz-se mister considerar existirem pessoas em situação econômica, social ou cultural diferentes”*³⁹.

Da noção intuitiva de justiça, a ideia de igualdade transfere-se para o direito teórico, daí para o direito positivo, *“com reflexos acentuados na estrutura dos contratos, principalmente na espécie individual de trabalho”*⁴⁰.

A aplicação da igualdade de tratamento no direito individual do trabalho é consequência direta do princípio geral da igualdade entre os cidadãos de um Estado, refletido no direito privado. Vale dizer, o princípio da igualdade de tratamento constitui-se em *“uma das formas de limite da autonomia da vontade atualmente consagrado no direito contratual”*⁴¹.

38 OLIVEIRA, Christiana D’Arc Damasceno. *Op. cit.*, p. 109.

39 DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Equiparação salarial**. 2. ed. rev. atual. São Paulo: LTR, 1995. p. 25.

40 CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. São Paulo: Editora Freitas Bastos, 1951. p. 348.

41 DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. *Op. cit.*, p. 26.

Na redação originária da Consolidação das Leis do Trabalho, pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o artigo 384 possui a seguinte redação: *“Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze (15) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”*⁴². Assinale-se que essa regra encontra-se contida no Título III da CLT, que trata das normas especiais de tutela do trabalho, bem como no capítulo III, dizendo respeito à proteção do trabalho da mulher, e na seção III, relativa aos períodos de descanso.

A questão que surgiu, após a promulgação da nova Carta Magna, no Brasil, em 1988, é se esse dispositivo conflitava com o princípio da igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres.

As diferenças, em matéria de trabalho, devem resultar da diversidade de aptidão de cada um, ou razões objetivas relevantes e justificáveis, como assinala Estêvão Mallet, mas não de diferenças arbitrárias *“fundadas no sexo, na raça, na nacionalidade ou em outros aspectos não determinantes para o exercício da atividade”*⁴³.

Ressaltou Erika Paula de Campos que, com o advento da Constituição Federal de 1988,

muitos artigos da CLT tornaram-se tacitamente revogados, pois resultaram incompatíveis com o novo ordenamento⁴⁴. Para essa autora, embora criados para a proteção da mulher, alguns dispositivos podem ser considerados discriminatórios, como se verifica *“no caso do art. 384 da CLT, que estipulava um descanso mínimo de quinze minutos antes do início da jornada extraordinária”*⁴⁵.

Em análise a essa regra, Sergio Pinto Martins considera que o preceito conflita com o inciso I do artigo 5º da Constituição, em que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Para o doutrinador, não existe tal descanso para o homem. E quanto à mulher, mostra-se discriminatório, pois o empregador pode preferir a contratação de homens em vez de mulheres, *“para o caso de prorrogação do horário normal, pois não precisará conceder o intervalo de 15 minutos para prorrogar a jornada de trabalho da mulher”*⁴⁶.

Explicita, ainda, esse autor, que a mulher, por sua concepção física, tem menores condições físicas de executar trabalhos extenuantes, como, por exemplo, *“em relação a trabalho com pesos, mas não no que diz respeito a horas extras”*. Considera, também, que, não havendo excesso de jornada, há mera infração administrativa⁴⁷.

42 BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (compilação de) Armando Casimiro Costa, Irany Ferrari, Melchíades Rodrigues Martins. 37. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 71.

43 MALLET, Estêvão. O princípio constitucional da igualdade e o trabalho da mulher. In FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Coord.). **Trabalho da mulher**: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009. p. 160.

44 CAMPOS, Erika Paula de. *Op. cit.*, p. 68.

45 CAMPOS, Erika Paula de. *Op. cit.*, p. 68.

46 MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 315.

47 MARTINS, Sergio Pinto. *Op. cit.*, p. 315.

Menciona, em abono ao seu ponto de vista, um aresto do Tribunal do Trabalho do Paraná, que tem a seguinte ementa:

*MULHER – ART. 384 DA CLT – INCONSTITUCIONALIDADE. O art. 384 da CLT não foi recepcionado pela nova ordem constitucional que assegurou a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres (art. 5º, inciso I, da Constituição Federal).*⁴⁸

Para Alice Monteiro de Barros, em consequência da revogação expressa do art. 376 da CLT, pela Lei nº 10.244, de 27 de junho de 2001, está, também, revogado, tacitamente, o art. 384 da CLT. Na dicção dessa professora, “ambos os dispositivos conflitavam, sem dúvida, com o art. 5º, I, da Constituição da República” (homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos da Constituição)⁴⁹.

O trabalho da doutrinadora mencionada sinaliza, expressamente, no sentido de não ter sido recepcionado o art. 384 da CLT pelo preceito constitucional. Justifica sua afirmação dizendo que a diferença, entre homens e mulheres, não traduz fundamentos para tratamento diferenciado, salvo em condições especiais como a maternidade. Assim, o intervalo previsto no art. 384, só seria possível à mulher se houvesse idêntica disposição para os trabalhadores do sexo masculino. Ressalta,

48 PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Ac. 4ª T., RO 15.798/1998, Rel. Juiz Dirceu Pinto Júnior, j. 26.5.99, DJPR 23.7.99, p. 64.

49 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. rev. atual. São Paulo: LTr, 2010. p. 1090.

ainda, que a pretensão almejada, por essa regra, poderia caracterizar um obstáculo à contratação de mulheres, na medida em que o empregador deveria certamente admitir homens, “pois não teria a obrigação de conceder aquele descanso. Logo, o que seria uma norma protetiva acabaria por se tornar um motivo para preterição”⁵⁰.

Nessa linha de entendimento, dois acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho podem ser lembrados. O primeiro deles, da lavra do Ministro Vantuil Abdala, assevera que o art. 384 da CLT está revogado pela Constituição Federal por causa da afronta ao princípio da isonomia e redução de direitos do trabalhador do sexo masculino⁵¹. O segundo, da lavra do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, também considera não ter havido recepção do art. 384 da CLT com o princípio da igualdade entre homens e mulheres. Segundo esse julgado, as únicas normas, que possibilitam dar tratamento diferenciado à mulher, dizem respeito àquelas traduzidas na proteção à maternidade, dando à mulher garantias desde a concepção, o que não ocorre quando se examina o intervalo em debate⁵².

Com essa mesma orientação, preleciona Vólia Bomfim Cassar, dizendo que, em face da igualdade preconizada nos arts. 5º, I e

50 BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 1090-1091.

51 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Proc. RR 957/2005-114-15-00.8, data de julgamento 28.05.08, Rel. Min. Vantuil Abdala, 2ª T., DJ 13.06.08.

52 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Proc. E-RR-3886/2000-071-09-00.0, julgado em 31.03.08, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DJ 25.04.08.

7º, XX, da CRFB, não foi recepcionado o art. 384 da CLT, bem como qualquer outra norma discriminatória concernente à jornada, hora extra, compensação, trabalho noturno, descanso diferenciado ou intervalo especial⁵³. Desse modo, aplicar-se-iam à mulher as mesmas restrições e normas dirigidas aos homens, salvo quando relacionadas “com a sua parte biológica (maternidade, amamentação, aborto, etc.), pois, nesse caso, não se a estará discriminando e sim protegendo-a”⁵⁴. Nesse sentido seria a IN 1/88 do Ministério do Trabalho.

O professor Estêvão Mallet, ao estudar o assunto, esclarece que entre os dois extremos há regras de diferença de tratamento cuja justificativa é mais tênue e pode ser questionada. Explicita que, de um lado, existem as diferenças de tratamento cuja necessidade é manifestamente evidente, decorrentes da diversa constituição biomórfica da mulher, e, de outro lado, encontram-se as diferenças descabidas e ultrapassadas⁵⁵. Exemplifica com a exigência de pausa de 15 minutos antes da prestação de horas extras (art. 384). E questiona se seria pertinente a diferença de tratamento trazida pelo dispositivo legal ou, ao contrário, haveria indevida discriminação contra a mulher⁵⁶.

O doutrinador citado considerou a existência de zonas cinzentas, em que as soluções

se mostram mais difíceis, tal como o caso do regime rígido, para a mulher, do intervalo de 15 minutos para a prestação de horas extras. Mas, ainda assim, posiciona-se junto com a doutrina (que chama de majoritária) pela suplantação do art. 384 da CLT, ante a regra constitucional da igualdade (embora reconhecendo a decisão inversa do Plenário do TST, da lavra do Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, de 17.11.2008, no INN-RR nº 1540/2005-046-12-00.5)⁵⁷

Nesse sentido parecem, também, encaminhar-se João de Lima Teixeira Filho⁵⁸ e Mauricio Godinho Delgado⁵⁹, ao sustentarem que o mencionado artigo não teria sido recepcionado pela Constituição, registrando que a duração e prorrogação da jornada de trabalho passou a ser igual à do trabalhador do sexo masculino, permanecendo eficazes, apenas, as seguintes tutelas especiais: a) a proibição de trabalhos que exijam força muscular com a remoção de pesos superiores a 20 quilos, se o trabalho for contínuo ou 25 quilos se o esforço for ocasional (art. 390 da CLT); b) e os dispositivos de proteção relativos à gravidez, maternidade e parto (arts. 391 a 400 da CLT)⁶⁰.

57 MALLET, Estêvão. *Op. cit.*, p. 156-157. Autores alinhados à tese da não recepção: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 1090; SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT comentada**. São Paulo: LTr, 2001. p. 241; GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2008. p. 876; OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **CLT comentada**. São Paulo: RT, 2000. p. 257.

58 TEIXEIRA FILHO, João de Lima *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002. v. 2. p. 969-970.

59 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 831-837.

60 MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. Trabalho da

53 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3. ed. rev. atual. Niterói-RJ: Editora Impetus, 2009. p. 438.

54 CASSAR, Vólia Bomfim. *Op. cit.*, p. 438.

55 MALLET, Estêvão. *Op. cit.*, p. 154.

56 MALLET, Estêvão. *Op. cit.*, p. 154.

Partindo-se dessa corrente, a ser nominada de negativista, ao considerar que o art. 384 da CLT desapareceu da ordem jurídica a partir de 05.10.1988, por antagonismo ao princípio da igualdade entre homem e mulher previsto no art. 5º, inciso I, da Constituição, pode-se registrar a existência de outra corrente, que se pode chamar de positivista.

Amauri Mascaro Nascimento é um dos professores que se posiciona pela recepção do dispositivo legal debatido. Por isso, diz esse doutrinador que, se da mulher forem exigidas horas extraordinárias, para compensação ou em se tratando de força maior, *“será obrigatório intervalo de 15 minutos entre o fim da jornada normal e o início das horas suplementares (CLT, art. 384)”*⁶¹.

Em acórdão relatado pelo Ministro Barros Levenhagen, uma Turma do Colendo TST já entendeu que as mulheres distinguem-se dos homens, no trabalho, *“pela sua peculiar identidade biossocial”*. Por causa disso, o legislador teria concedido a elas um intervalo de quinze minutos antes do início do período de sobretrabalho, cujo sentido protetivo afasta, a um só tempo, suposta agressão ao princípio da isonomia e a ideia de *capitis diminutio*⁶².

mulher: o art. 384 da CLT e a Lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas. In FRANCO FILHO, Georgenor de Souza (Coord.). **Trabalho da mulher**: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009. p. 162.

61 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 758.

62 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª T. Rel. Min. Barros Levenhagen, RR-12600/2003-008-09-00, DJU 27.04.02.

Mas a orientação, hoje prevalente no C. TST, veio pelo julgado que rejeitou incidente de inconstitucionalidade em Recurso de Revista, concluindo pela recepção do art. 384 da CLT à Constituição de 1988 (embora por placar apertado, 14 votos a 12). Assim, a maioria dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade entre os sexos. A corrente vencedora não considerou discriminatória a concessão do intervalo de quinze minutos em caso de prorrogação da jornada apenas às mulheres. Nas palavras do Ministro Relator, a igualdade jurídica entre homens e mulheres *“não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos e que não escapa ao senso comum a patente diferença de compleição física de homens e mulheres”*⁶³.

No acórdão, ainda, está especificado que o art. 384 da CLT se insere no capítulo que trata da proteção do trabalho da mulher, possuindo, assim, *“natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade”*⁶⁴.

Um outro princípio a respaldar essa teoria denominada positivista, da recepção do art. 384 da CLT, é o do não-retrocesso social.

Ao se entender que a Constituição brasileira consagra o princípio do não-retrocesso social, vale dizer, que as conquistas

63 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Plenário INN-RR-1540/2005-046-12-00-5, Relator para o acórdão Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, decisão de 17.11.2008. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 26. ago. 2010.

64 *Op. cit.*

no campo social não podem ser suprimidas, sob pena de inconstitucionalidade, o art. 384 da CLT, por mais este motivo, pode ser considerado como tendo vigência em nosso ordenamento jurídico⁶⁵.

Aos direitos previstos no artigo 7º da CF/88, parece não haver dúvida sobre isso, adicionam-se outros, que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores, concluindo-se pela impossibilidade de supressão do intervalo de quinze minutos para a mulher, “*por se tratar de norma mais benéfica que a do inciso XVI do artigo 7º da Constituição*” (remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal)⁶⁶.

Examinadas as correntes negativista e positivista, pode-se referir uma terceira, que entende pela extensão do art. 384 da CLT também aos trabalhadores masculinos.

Essa orientação, desde logo, recebe apoio da doutrina de Rafael da Silva Marques pela lógica do seguinte argumento: como não se pode tolerar a supressão deste intervalo para a mulher (pelo princípio do não-retrocesso social) “*e como homens e mulheres são iguais perante a lei (artigo 5º, I, da CF/88), é evidente que ao homem se aplica este intervalo de quinze minutos*”⁶⁷.

65 MARQUES, Rafael da Silva. Princípio da igualdade no âmbito trabalhista – análise do artigo 384 da CLT. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**. Estudos de administração judiciária: reflexões de magistrados sobre a gestão do Poder Judiciário. nº 02-2009. Porto Alegre: HS Editora, 2009. p. 195.

66 MARQUES, Rafael da Silva. *Op. cit.*, p. 195.

67 MARQUES, Rafael da Silva. *Op. cit.*, p. 195.

Nesse mesmo pensamento direciona-se acórdão do C. TST, isto é, pela possibilidade de aplicar a regra do art. 384 da CLT para mulheres e homens. Extrai-se do acórdão relatado pelo Ministro Barros Levenhagen (já mencionado neste trabalho): levando-se em conta o inciso I do art. 5º, a conclusão deve ser no sentido de estender aos homens o mesmo direito reconhecido às mulheres. Isso pela consideração que a penosidade, inerente ao sobretrabalho, é comum a ambos os sexos, e não pode, assim, prestar-se o princípio da isonomia como fundamento para extinguir o direito consagrado no art. 384 da CLT⁶⁸.



68 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª T. Rel. Min. Barros Levenhagen, RR-12600/2003-008-09-00, DJU 27.04.2002.

Nessa linha de raciocínio encontram-se os *Comentários à CLT* de Mozart Victor Russomano, vindos à lume logo após a Constituição Federal de 1988. Nessa obra, explicita o autor mencionado que, pela análise dos arts. 59 e 61 da CLT, entre o fim da jornada normal e o início do trabalho extraordinário, não se marca, expressamente, nenhum intervalo para descanso. O serviço extraordinário, claro, pressupõe a prorrogação de um turno de trabalho. Desse modo, o turno de trabalho prorrogado, por efeito das horas extras, normalmente, ultrapassará o limite de quatro horas de serviço contínuo, e, assim, por força do art. 71, § 1º, será assegurado ao trabalhador um descanso de quinze minutos, no mínimo⁶⁹.

Relativamente ao trabalho da mulher, a solução independe de interpretação sistemática, pois considerada incontroversa. O art. 384 da CLT, expressamente, diz que, em caso de prorrogação de horário normal da empregada, será obrigatório o descanso mínimo de quinze minutos antes do início do trabalho suplementar. Com esse raciocínio, seria também possível aproveitar, segundo Russomano, a regra do art. 384 para confrontá-la, sucessivamente, com os arts. 59, 61 e 71, §1º, da CLT, a fim de reforçar a interpretação no seguinte sentido: esse intervalo para descanso pode ser devido em qualquer caso de prorrogação do serviço de qualquer trabalhador, sempre que tal prorrogação determinar sua permanência em atividade por mais de quatro

horas consecutivas⁷⁰.

Serviria, portanto, o art. 384, de subsídio para a interpretação exata dos outros dispositivos citados, caso sejam considerados expressos; ou para sua aplicação por analogia, aos casos gerais, caso sejam os primeiros encarados como omissos a propósito⁷¹.

Também Jorge Luiz Souto Maior encaminha-se nesse sentido, pois, pela aplicação do princípio isonômico, “*não se deve pensar na inaplicabilidade dessa norma e sim na sua aplicação também para os homens*”⁷².

O Tribunal do Trabalho do Paraná, por um dos seus Juízes mais brilhantes, ao qual se rende homenagem *in memoriam*, lavrou acórdão expresso a esse respeito:

TRABALHO DA MULHER. O art. 384 da CLT, dispondo ser obrigatório um descanso de 15 minutos antes do período extraordinário do trabalho da mulher, foi recepcionado pela Nova Carta Constitucional, expandindo seus efeitos também sobre o trabalho do homem. É que o artigo em comento deve ser resolvido em favor do trabalhador, pois o objetivo da norma constitucional, longe de mitigar direitos, visa a ampliação dos mínimos existentes, sendo válida a ilação de que, ante o ditado do art. 5º,

69 RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**: atualizada de acordo com a Constituição Federal de 1988. Rio de Janeiro: Forense, 1990. v. I. p. 344.

70 RUSSOMANO, Mozart Victor. *Op. cit.*, p. 344.

71 RUSSOMANO, Mozart Victor. *Op. cit.*, p. 344.

72 MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. v. II. p. 362.

*I, da Carta Política de 1988, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.*⁷³

Reunidos em Brasília, em novembro de 2007, juslaboralistas de todo País aprovaram 79 (setenta e nove) enunciados sobre diferentes temas na 1ª jornada de direito material e processual na justiça do trabalho. Dentre eles encontra-se o enunciado nº 22, que versa sobre o assunto que tratamos e tem o seguinte teor:

*ART. 384 DA CLT. NORMA DE ORDEM PÚBLICA. RECEPÇÃO PELA CF DE 1988. Constitui norma de ordem pública que prestigia a prevenção de acidentes de trabalho (CF, 7º, XXII) e foi recepcionada pela Constituição Federal, em interpretação conforme (art. 5º, I, e 7º, XXX), para os trabalhadores de ambos os sexos.*⁷⁴

Trazidas a exame as três correntes (negativista, positivista e ampliativa), sobre a interpretação cabível ao art. 384 da CLT, fica evidente que a polêmica aberta com a Constituição de 1988 está longe de ser resolvida.

Parece, no entanto, apesar de a votação ter sido apertada, que o C. TST, através do seu órgão plenário, sinalizou, claramente, no sentido de acolher a corrente positivista,

73 PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. RO 2.659/01, Rel. Juiz Roberto Dala Barba. Ac. 29.654/01, DJ/PR 19.10.01.

74 **Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho.** Coordenadores Cláudio José Montesso, Maria de Fátima Coêlho Borges Stern, Leonardo Ely. São Paulo: LTr, 2008. p. 39.

entendendo que a norma do art. 384 da CLT foi recepcionada pela nova Carta Magna. Falta, naturalmente, a palavra final do Supremo Tribunal Federal, que poderia resolver, em definitivo, esse conflituoso entendimento, sobre a aplicabilidade de uma norma da CLT, tendo em vista a ótica constitucional.

1 A PROIBIÇÃO DAS REVISTAS ÍNTIMAS (ART. 373-A, INCISO VI, DA CLT)

Conforme o texto do art. 1º da Lei nº 9.029/95, está proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Poder-se-ia pensar, em um primeiro momento, que a norma estaria sendo taxativa quando enumerou os atos discriminatórios. Mas isso não ocorreu, definitivamente. A lei foi meramente exemplificativa, uma vez que entendimento diverso conduziria à inconstitucionalidade da norma, *“pois estaria a contrario sensu, permitindo a discriminação em razão de religião, por exemplo, porque não mencionada na lei”*⁷⁵.

O legislador brasileiro, posteriormente à Carta Magna de 1988, iniciou um processo de renovação das normas de proteção ao trabalho da mulher, dos quais são exemplos a lei citada

75 CASSAR, Vólia Bomfim. *Op. cit.*, p. 933.



e também a Lei nº 9.799/99, que alterou a CLT para acrescentar o art. 373-A-VI. Esse dispositivo veda a prática de promoção de revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias, pelo empregador ou pelo preposto. Segundo Erika Paula de Campos, o fundamento para essa proteção seria o direito à intimidade, pois a revista pressupõe ingerência na esfera íntima da pessoa *“e a mulher, por questões culturais, fica mais exposta à prática desse ato, muitas vezes com intenção além de simples revista”*⁷⁶.

Examinando o inciso VI do art. 373-A da CLT, que veda ao empregador ou preposto proceder revistas íntimas nas empregadas, Sergio Pinto Martins assevera ser possível o procedimento de tais revistas nos empregados,

“pois não há proibição nesse sentido na lei”. Ressalta a necessidade de observância do inciso X do artigo 5º da Constituição que prevê *“ser inviolável a intimidade da pessoa, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”*⁷⁷.

Ao tratar desse tema, Thereza Cristina Gosdal explicita que, no tocante à revista, grande parte da jurisprudência de nossos tribunais tem-na admitido, entendendo-a como inserida no poder disciplinar do empregador e no exercício da defesa de seu patrimônio, *“desde que fundada em critérios objetivos que não atentem contra a dignidade do trabalhador e realizada em caráter geral”*⁷⁸.

76 CAMPOS, Erika Paula de. *Op. cit.*, p. 71.

77 MARTINS, Sergio Pinto. *Op. cit.*, p. 312.

78 GOSDAL, Thereza Cristina. *Op. cit.*, p. 109.

A mesma autora menciona que a lei veda apenas a revista íntima, embora não esclareça quando ela é íntima. Do mesmo modo, a norma alude apenas à empregada ou funcionária do sexo feminino, “quando a revista íntima ofende a dignidade e a intimidade do empregado, seja ele homem ou mulher”⁷⁹.

Tendo em vista que o fundamento da proibição reside na dignidade do ser humano, em geral, segundo Alice Monteiro de Barros, teria sido melhor “inserir o preceito na mesma seção que trata da higiene e segurança do trabalho, como procedem algumas legislações estrangeiras”⁸⁰.

Ao analisar os limites do poder de controle do empregador, Mauricio Godinho Delgado afirma que, apenas mais recentemente, a ordem jurídica, heterônoma estatal, insculpiu preceito vedatório expresso de revistas íntimas em trabalhadoras no contexto empresarial (art. 373-A, VI, da CLT, redação da Lei nº 9.799, de 26.05.1999). Ressalta, contudo, que tal vedação já era implicitamente resultante dos preceitos constitucionais, e, no fundo, “dirige-se a pessoas físicas, independentemente de seu sexo”⁸¹.

Aplica-se, então, a regra do art. 373-A, inciso VI, da CLT, igualmente aos empregados homens? Alice Monteiro de Barros responde que sim. Com fulcro no art. 5º, I, da CF de 88,

que considera homens e mulheres iguais em direitos e deveres, aqueles poderão invocar, por analogia, o citado inciso VI do art. 373-A para se insurgirem também contra as revistas íntimas, “pois se a razão jurídica da norma é a mesma, ou seja, proteger a dignidade da pessoa humana, igual deverá ser a solução”⁸².

No mesmo sentido Vólia Bomfim Cassar, para quem as práticas proibidas no art. 373-A da CLT, apesar de direcionadas às mulheres, “também devem ser estendidas aos homens, sob pena de estar eivadas de grosseira inconstitucionalidade”⁸³.

A 1ª jornada de direito material e processual na justiça do trabalho, realizada em Brasília, em novembro de 2007, em seu enunciado 15, item I, concluiu pela ilicitude de qualquer tipo de revista:

15. REVISTA DE EMPREGADO. I – REVISTA – ILICITUDE. Toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou seus prepostos em seus empregados e/ou em seus pertences, é ilegal, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador.⁸⁴

Na mesma jornada, e no mesmo enunciado, o item II refere-se ao art. 373-A, VI, da CLT:

79 GOSDAL, Thereza Cristina. *Op. cit.*, p. 109.

80 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. rev. atual. São Paulo: LTr, 2010. p. 1124.

81 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 596.

82 BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 1.124.

83 CASSAR, Vólia Bomfim. *Op. cit.*, p. 934.

84 *Op. cit.*, p. 37.

II – REVISTA ÍNTIMA - VEDAÇÃO A AMBOS OS SEXOS. A norma do art. 373-A, inc. VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre os sexos inscrita no art. 5º, inc. I, da Constituição da República.⁸⁵

Como consequência da revista íntima, aponta Alice Monteiro de Barros a necessidade de pagamento pelo empregador da “compensação por dano moral, sem prejuízo da rescisão indireta (art. 483 da CLT).”⁸⁶.

Embora existam opiniões jurídicas respeitáveis em sentido contrário, parece razoável dizer que a revista íntima (pelo menos essa, pois a revista que não seja íntima vem sendo admitida) é proibida não só em relação às mulheres mas também no que diz respeito aos homens, aplicando-se o princípio da igualdade estabelecido no inciso I do artigo 5º da Constituição brasileira de 1988.

1 CONSIDERAÇÕES FINAIS

6.1 A expressão “*todos são iguais perante a lei*” trata de uma técnica da igualdade, sendo imperativo para legisladores e executores administrativos ou judiciais.

Constituem-se objetivos do princípio da igualdade limitar o legislador, o intérprete (autoridade pública) e o particular.

85 *Op. cit.*, p. 37.

86 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2010. p. 1124.

Por força da isonomia, existe um dever de não discriminar (discriminação negativa) e um dever de igualizar (discriminação positiva).

6.2 Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, conforme artigo 5º, inciso I, da CF/88.

A Convenção sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 4.377, de 13.09.2002, obriga os Estados-partes a adotar medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego e assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos (art. 11).

A Declaração da OIT de 1988 garante que eliminar a discriminação em matéria de emprego e ocupação, conforme estabelecido nas Convenções nºs 100 e 111, constitui direito fundamental. Pela primeira, o Estado-Membro deve garantir a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor. Pela segunda, obriga-se o Estado-Membro a formular e aplicar uma política nacional que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento com o fim de eliminar qualquer discriminação.

No Brasil, as mulheres encontram-se em desvantagem em relação aos homens em termos de salários, cargos e condições de trabalho, sendo necessário conferir efetividade às normas de não-discriminação já existentes.

6.3 Garantia-se às mulheres, pela CLT, de



1943, em sua redação originária, em caso de prorrogação do horário normal, um descanso de quinze minutos antes do início do período extraordinário do trabalho (art. 384).

Com a Carta Magna de 1988 surgiram questionamentos sobre possível conflito desse dispositivo legal com o princípio da igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres.

Formaram-se, a respeito do tema, três correntes doutrinárias, com apoio jurisprudencial. A primeira delas, denominada negativista, pela qual a regra do art. 384 da CLT não teria sido recepcionada pela nova ordem constitucional, pois esta assegurou a igualdade de direitos entre homens e mulheres (art. 5º, inciso I). A diferença entre homens e mulheres, por essa teoria, não traduziria fundamentos para tratamento diferenciado, salvo em condições especiais relacionadas à parte biológica (maternidade, amamentação, aborto...). Por essa ordem de ideias, o art.

384 da CLT desapareceu da ordem jurídica brasileira a partir de 05.10.88, por antagonismo à Constituição (art. 5º, I). A segunda corrente, que se pode chamar de positivista, posiciona-se no sentido de não considerar discriminatória a concessão de intervalo de quinze minutos, em caso de prorrogação da jornada, apenas às mulheres. Entende que a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade entre os sexos. O princípio do não-retrocesso social, garantidor de que as conquistas no campo social não podem ser suprimidas, sob pena de inconstitucionalidade, estaria, também, a dar plena aplicabilidade ao art. 384 da CLT, relativamente às mulheres, mesmo depois de 05.10.88. A terceira corrente, que se pode reconhecer como ampliativa, considera aplicável o art. 384 da CLT não só às mulheres, mas também aos homens a partir de 05.10.88. Uma das argumentações a esse respeito ressalta que a penosidade inerente ao sobretrabalho é comum a ambos os sexos, não podendo prestar-se o princípio da isonomia

como fundamento para extinguir esse direito. Esse artigo deveria, também, ser aplicado em favor do trabalhador pois o objetivo da norma constitucional, longe de mitigar direitos, visa a ampliação dos mínimos existentes. Também valida essa teoria a explicação que considera o art. 384 da CLT norma de ordem pública, que prestigia a prevenção de acidentes de trabalho (CF, 7º, XXII), tendo sido recepcionada pela CF/88, em interpretação conforme (art. 5º, I, e 7º, XXX), para os trabalhadores de ambos os sexos.

Na dicção do C. TST, por seu órgão plenário (embora por maioria apertada, 14 votos a 12, no INN-RR-1540/2005-046-12-00-5, Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, em 17.11.2008), não se considera discriminatória a concessão do intervalo de quinze minutos em caso de prorrogação de jornada apenas às mulheres (vale dizer, o art. 384 da CLT teria sido recepcionado pela CF/88). Enquanto não houver manifestação do Supremo Tribunal Federal, parece ser essa a teoria que deve prevalecer nas Cortes Trabalhistas por disciplina judiciária.

6.4 A Consolidação das Leis do Trabalho veda ao empregador ou preposto proceder revistas íntimas nas empregadas (art. 373-A, VI). A redação desse dispositivo é da Lei nº 9.799 de 26.05.99 (D.O.U. de 27.05.99).

A norma veda a revista íntima mas não a conceitua. Dirige-se o legislador, contudo, apenas à mulher. Essa é a questão a ser examinada: aplica-se a proibição indistintamente a mulheres e homens ou só a mulheres como expresso no texto legal?

Existem doutrinadores e julgados compreendendo que só se aplicaria à mulher que, por questões culturais, estaria mais exposta à prática desse ato, que muitas vezes teria intenção de ir além da simples revista. Ou, então, que a lei deve ser interpretada restritivamente, pois não menciona os trabalhadores homens.

Entretanto, parece amplamente majoritário o entendimento no sentido de que a norma do art. 373-A, inciso VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também seria aplicada aos homens por força do princípio da igualdade entre os sexos inscrito no art. 5º, inciso I, da Constituição da República.

7 REFERÊNCIAS

BARBOSA, Rui. **Oração aos Moços**. São Paulo: Edição da Revista Arcadia, 1944.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. rev. atual. São Paulo: LTr, 2010.

_____. Discriminação no emprego por motivo de sexo. In VIANA, Márcio Tulio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coords.). **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000. p. 36-76.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (compilação de) Armando Casimiro Costa, Irary Ferrari, Melchíades Rodrigues Martins. 37. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rel. Ministro Celso de Mello. Pleno. MI 58/DF, julgado em 14.12.1990, DJ1, de 19-4-1991, p. 4.580.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Proc. RR 957/2005-114-15-00.8, data de julgamento

28.05.08, Rel. Min. Vantuil Abdala, 2ª T., DJ 13.06.08.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Proc. E-RR-3886/2000-071-09-00.0, julgado em 31.03.08, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DJ 25.04.08.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª T. Rel. Min. Barros Levenhagen, RR-12600/2003-008-09-00, DJU 27.04.02

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Plenário INN-RR-1540/2005-046-12-00-5, Relator para o acórdão Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, decisão de 17.11.2008. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 26. ago. 2010.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição federal anotada**. 8. ed. rev. atual. até EC 56/2007. São Paulo: Saraiva, 2008.

CAMPOS, Erika Paula de. Igualdade entre homens e mulheres – art. 5º, inc. I, da Constituição Federal de 1988. In VILLATORE, Marco Antônio; HASSON, Roland (Coord.) e ALMEIDA, Ronald Silka de (Org.). **Direito constitucional do trabalho vinte anos depois**. Constituição Federal de 1988. Curitiba: Juruá, 2008. p. 65-74.

CANOTILHO. J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1998.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3. ed. rev. atual. Niterói-RJ: Editora Impetus, 2009.

CAUPERS, João. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição**. Coimbra: Almedina, 1985.

CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. São Paulo: Editora Freitas Bastos, 1951.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **Temas contemporâneos na sociedade do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

DAMASCENO, Fernando Américo Veiga. **Equiparação salarial**. 2. ed. rev. atual. São Paulo: LTr, 1995.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

FARIA, Anacleto de Oliveira. **Do princípio da igualdade jurídica**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1973.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2008.

GODOI, Marciano Seabra de. **Justiça, igualdade e direito tributário**. São Paulo: Dialética, 1999.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego**: relações de gênero no direito do trabalho. Curitiba: Genesis, 2003.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu** nº 26, janeiro-junho de 2006. p. 405-430.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. v II.

MALLET, Estêvão. O princípio constitucional da

igualdade e o trabalho da mulher. In FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (Coord.). **Trabalho da mulher**: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009. p. 145-160.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARQUES, Rafael da Silva. Princípio da igualdade no âmbito trabalhista – análise do artigo 384 da CLT. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**. Estudos de administração judiciária: reflexões de magistrados sobre a gestão do Poder Judiciário. nº 02-2009. Porto Alegre: HS Editora, 2009. p. 193-199.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MAXIMILIANO, Carlos. **Comentários à Constituição de 1946**. 5. ed. Rio de Janeiro: Ed. Freitas Bastos, 1954. v. III.

MIRANDA, Pontes de. **Democracia, liberdade, igualdade**: os três caminhos. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1979.

MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. Trabalho da mulher: o art. 384 da CLT e a Lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas. In FRANCO FILHO, Georgenor de Souza (Coord.). **Trabalho da mulher**: homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009. p. 161-176.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. **Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. **(O)**

direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **CLT comentada**. São Paulo: RT, 2000.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Ac. 4ª T., RO 15.798/1998, Rel. Juiz Dirceu Pinto Júnior, j. 26.5.99, DJPR 23.7.99, p. 64.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. RO 2.659/01, Rel. Juiz Roberto Dala Barba. Ac. 29.654/01, DJ/PR 19.10.01.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. Discriminação nas relações de trabalho. In PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Coord.). **Os novos horizontes do direito do trabalho**: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira. São Paulo: LTr, 2005. p. 176-199.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Curso de direito constitucional do trabalho**. Salvador: Editora Jus Podivm, 2009.

Primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Coordenadores Cláudio José Monteiro, Maria de Fátima Coêlho Borges Stern, Leonardo Ely. São Paulo: LTr, 2008. p. 39.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**: atualizada de acordo com a Constituição Federal de 1988.

Rio de Janeiro: Forense, 1990. v. I.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT comentada**. São Paulo: LTr, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima *et al.* *Instituições de direito do trabalho*. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002. v. 2.

ZANGRANDO, Carlos. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. v. III.

PELA MÃO DE ALICE: O TRABALHO DA MULHER E O SURPREENDENTE DA HISTÓRIA

Mônica Sette Lopes

“Mas para que serve um livro – pensou Alice – sem desenhos nem conversas?”¹

A frase que vem no pórtico foi extraída do primeiro parágrafo de *Alice no país das maravilhas*, de Lewis Carrol. A partir do momento em que a enuncia, a personagem sai numa aventura de conhecimento e de descobertas surpreendentes, por um lugar em que tudo lhe é novo entre o sonho e a alegoria da realidade. Este foi, subliminarmente, o mote escolhido por Boaventura de Sousa Santos para percorrer os espaços e os tempos da pós-modernidade e chegar à utopia na imaginação de um mundo emancipado. Na colateral, o pequeno texto que ora se apresenta, como a ponta de um fio que se enreda em teia, foi feito a propósito de homenagear uma Alice muito especial, a Professora e Desembargadora Alice Monteiro de Barros, recentemente falecida depois de longo adoecimento, e cuja primeira

obra, em que se versou a sua contribuição personalíssima e individualizada, foi a tese de doutorado, convertida em livro², no qual tratou do trabalho da mulher.

A proposta textual é fazer, a partir da singeleza paradoxal de dois casos minúsculos, uma pergunta que está por trás das questões de gênero e que se desvenda para entender os casos (reais): Como se encontra, nos casos, o percurso de busca do reconhecimento da identidade da mulher no trabalho? No subtema, a indagação vai no condicional: E se o personagem não fosse uma mulher, será que seria a mesma história, ou outra, diferente?

A perspectiva é diversa daquela adotada por Alice Monteiro de Barros. Por razões centradas na coincidência ou na sincronicidade estive em torno dela em situações muito marcantes. Fui sua aluna de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da UFMG lá por 1983. Acompanhei a ansiedade da última etapa de redação de sua tese, orientada por Paulo Emílio Ribeiro de

1 CARROL, 1976, p. 35.

2 BARROS, 1995.



Mônica Sette Lopes

Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Professora associada da Faculdade de Direito da UFMG. Doutora em filosofia do direito.

Vilhena, em cuja mala de viagem ela me pedia para por o trabalho, a fim de que o professor o lesse em sua versão final em 1992. Fui juíza da mesma 12ª Junta de Conciliação e Julgamento em que ela também se inseriu na titularidade em Belo Horizonte. Fui sua colega de departamento na Faculdade de Direito da UFMG, ainda que em áreas diversas. Estive muito próxima dela nos dias que antecederam o diagnóstico de sua doença e quando ela retornou às atividades da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, onde voltava também a substituir no primeiro semestre de 2008.

Mas o que nutre este trabalho são duas sensações percebidas em diálogos marcadamente casuais. A primeira, na etapa de finalização da tese, denota a angústia dela com o infinito da pesquisa, situação facilmente percebida da leitura de seu livro. Havia sempre uma situação, uma lei, uma decisão, que era descoberta ou criada na última hora e que tinha relevância na grandeza do tema. Daí, o infinito estava sempre a rondar a dimensão de sua pesquisa. Em *A mulher e o direito do trabalho*, Alice Monteiro de Barros parece não querer deixar dúvida, não admitir que algo, num tempo ou num lugar que possa ter a marca da passagem humana, lhe tenha passado despercebido. Me lembra de ouvi-la dizer da impossibilidade de concluir seu trabalho pela certeza do muito que não poderia analisar, os fatos, as normas, as decisões a interessar-lhe porque poderiam explicar necessidades, efeitos, direitos e deveres que teriam que ser escandidos para a compreensão precisa, inquestionável da situação da mulher diante do direito do trabalho em todos os tempos e lugares, arrançados na conexão temática. A segunda sensação veio de

conversa numa espera de elevador alguns anos depois. Conversávamos sobre uma sessão de julgamento e entrevi, no modo como ela falava, a mesma impressão do imponderável e do muito a construir dentro da realidade integral da mulher no trabalho. Percebi, também, ainda uma vez, a angústia na imensidão da cena casuística, mesmo quando para a ela a decisão do caso fosse, sempre, uma questão de estudo e de cuidado sem dificuldades. Havia sempre um ponto em que poderia ser composto o acerto das incertezas.

Por isso, talvez não seja correta a fórmula escolhida em que é o caso, dois deles apenas, que vai ser a matriz para a percepção da cena. Alice exigiria mais adensamento nas normas, na história, na situação. Mas, pode ser que neles, isoladamente neles, se possa ver um pouco de tudo de que ela falou, de todas as suas preocupações no sem fim da mudança de uma cultura que ela sabia não era feita apenas da lei. Essa convicção ela expôs no arremate das conclusões de seu estudo: “a discriminação não é uma decorrência apenas das leis, mas dos condicionamentos psicoculturais advindos de mitos e crenças enraizados na estrutura da sociedade patriarcal em que vivemos, contra os quais homens e mulheres devem-se insurgir”³.

Alice percorreu com sua pesquisa o *maravilhamento* da variedade do direito. Ela nos legou a responsabilidade de continuar esquadrihando essa realidade sem desprezar mitos, crenças, condicionamentos, cultura. A sua visita aos vários tempos e lugares pelos

3 BARROS, 1995, p. 506.

quais caminharam as mulheres na construção de sua identidade como pessoa e dos direitos a ela inerentes, inclusive no trabalho, passa por uma percepção da necessidade associada à trama da variedade de enfrentamentos.

Não seria exagerado usar a mesma alegoria de Boaventura Sousa Santos na obra em que o nome da personagem de Lewis Carrol é apropriado para a viagem por lugares-tempos da pós-modernidade e pela utopia dos sonhos a tornar concretos: a *nossa* Alice também nos toma pela mão para mostrar as histórias de personagens que são os países, os sistemas jurídicos, as decisões administrativas, a estrutura jurídica em ação na continuidade das demandas de reconhecimento e de emancipação da mulher, especialmente da mulher no trabalho.

Será que a narrativa singular dos casos, como se fossem contos da juridicidade, podem demonstrar essas marcadas preocupações de Alice Monteiro de Barros? Será que essa é uma outra viagem a um *país das maravilhas* de personagens surpreendentes, de situações bizarras, de realidades insuspeitas que são essenciais para conhecer tempos e lugares da concretude do trabalho feminino? Será que conhecer todos os cenários e enfrentá-los pode evitar que, como diz Boaventura Sousa Santos, se impeça a afirmação do erro que é “transformar as mulheres em vítimas abstratas

e irrecuperáveis nas teias que a dominação sexual e a dominação de classe entre si tecem”⁴?

A narrativa é um dos caminhos (o mais aberto) para o enfrentamento da realidade e o

Nos processos formulam-se contos, viagens espantosas por várias paisagens, onde os personagens produzem seus seres inesperados e nos quais não falta o tempo desmedido e apressado, os riscos das cabeças cortadas pela rainha que não percebe os fatos, a necessidade de atenção para os apreender, a surpresa de cada situação sempre nova.

relato que se pode extrair dos conflitos registrados nos processos judiciais permite um recorte que vai além da funcionalidade ou da instrumentalidade do processo como segmento da técnica jurídica. Trata-se de um lugar para a compreensão de como direitos são adquiridos e conquistados e, também, de que como a simulação vazia atua mitigando a teleologia da proteção de direitos pela lei. Nos processos

formulam-se contos, viagens espantosas por várias paisagens, onde os personagens produzem seus seres inesperados e nos quais não falta o tempo desmedido e apressado, os riscos das cabeças cortadas pela rainha que não percebe os fatos, a necessidade de atenção para os apreender, a surpresa de cada situação sempre nova.

No primeiro conto, a personagem é a autora num processo trabalhista. O nome dela era Patrícia⁵. No processo e fora dele. E continua Patrícia na memória eterna e de ambivalente

4 SANTOS, 1999, p. 306.

5 Para preservação das pessoas, opta-se por não indicar o número dos autos dos processos.

desconforto de quem a conheceu no relato de papel para julgar o recurso ordinário e não pode mudar-lhe o passado.

Porque o nome poderia ser qualquer outro: Ana, Paula, Isadora, Raquel, Alice, Mônica. Mas era Patrícia. E o nome é importante porque fica no começo da história do assédio moral, visível no processo num estampado de sucessiva duração. Ele liga o tempo do passado porque volta na cronologia do processo. Quando foi admitida, empregada terceirizada da representação do Ministério do Trabalho no interior de Minas Gerais, lotada no setor responsável pela expedição de carteiras de trabalho, Patrícia ouviu do servidor público que dirigiria sua rotina, no atendimento das pessoas que acorriam à repartição, que não deveria dizer seu nome quando atendesse o telefone.



A razão não se inclui no rol das possibilidades imagináveis que se apontam quando se quer exemplificar o que pode acontecer no local de trabalho. Ela revela o estranhamento na vida que o direito acolhe nos passos para sua aplicação. Revela condicionamentos que a vida agrega no acaso à cultura. A mulher do servidor público estava desconfiada de que ele estava tendo um romance extraconjugal com uma patrícia e poderia pensar que aquela era a Patrícia. Melhor não dizer o nome próprio. Melhor fingir que era uma das outras mulheres que ali trabalhavam.

Naquele processo fininho, nada havia que pudesse levar à desconfiança de que outra fosse a história. A Patrícia da trama, a personagem principal do processo, era separada e morava com os filhos, mas não se insinua que ela tenha tido qualquer relacionamento além do profissional com qualquer pessoa que trabalhasse no setor do Ministério do Trabalho onde ela era a terceirizada.

O nome identifica a pessoa e consolida sua dignidade pelo exercício da personalidade no campo moral e também no jurídico. Ele compõe seu patrimônio na esteira do art. 16 do Código Civil de 2002. É pelo nome que cada um se lança no mundo como pessoa⁶. Por isto, é grave a situação de alguém que é proibido de dizer seu próprio nome, por fato que não guarda qualquer nexos com sua esfera de interesses privados ou públicos e para os quais não contribuiu.

6 Cf. MARX NETO, 2013.

E a gravidade da situação consuma-se pela posição do representante da tomadora dos serviços e pela natureza dela. O Ministério do Trabalho tem como um de seus objetivos a tutela das relações de trabalho e ela trabalhava num dos setores que mais simbolicamente representa isto: aquele em que são expedidas as CTPS's. Por isto, é incongruente que ela pudesse ali sofrer qualquer ressalva no livre exercício de sua personalidade que não fossem aquelas que decorrem natural e especialmente da lei.

A progressão dos fatos, porém, trouxe uma cena de maior aviltamento ainda. Aquele servidor levou sua mulher à residência de Patrícia, sem prepará-la e sem ser convidado, numa manhã, logo cedo, quando ela mal levantara em dia de férias. Ela foi agredida física e verbalmente na frente dos filhos menores pela mulher daquele que coordenava o setor em que ela trabalhava. Como chefe, cabia a ele não apenas dirigir uma faixa das atividades a cargo de seu departamento, como zelar pela qualidade no ambiente de trabalho, congregando os servidores públicos e os empregados vinculados ao trabalho por terceirização. A vida pessoal dele (o ciúme de sua mulher, o fato de ele ter ou não relacionamento extraconjugal, o modo como ele vivenciava seu casamento) não poderia, de modo algum, interferir na rotina de trabalho, tanto mais para atingir uma pessoa que se ligava ao estabelecimento da tomadora pela interveniência da terceirização de serviços, ou seja, que já se encontrava numa posição mais instável do que os regidos pelo vínculo estatutário. Patrícia não trabalhava apenas por seu prazer ou deleite: ela não poderia se dar ao luxo de pedir dispensa apenas para fugir

aos riscos cuja extensão talvez sequer avaliasse integralmente num primeiro momento.

Houve processo na esfera criminal, que culminou na condenação dos agressores ao pagamento de indenização no valor de R\$7.000,00.

Essa forma de solução juridicamente válida, no âmbito penal, constituiu uma fonte de prova. São campos de tutela distintos, que implicam a formação de relações jurídicas que tangenciam a situação da pessoa sob o prisma do contrato de trabalho, sem que haja uma absorção de efeitos que impeça a discussão do mesmo fato dentro de perspectivas variadas: a penal, a trabalhista, a civil etc. Há uma conexão dos fatos que levaram à ação penal, porque eles envolvem a pessoa que coordenava os serviços dela e tiveram origem no local de trabalho.

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena cuida desta interseção entre as relações jurídicas e da necessidade de se apreender, destacadamente e agregadamente, as várias faixas pelas quais elas inoculam sanção.

“Essa imediação de interesse público, que se costuma colocar nas bases do Direito Penal, não vai além de uma adicionalidade de tutela de bens jurídicos individuais, que mais fortemente se resguardam através de sanções cumulativas e impostas pelo Estado, que vem a integrar outra relação jurídica, como sujeito de direito”⁷.

7 “VILHENA, 1996, p. 96.

Em linhas gerais, a possibilidade da cumulatividade de sanções é o que transportou aquela passagem da história de Patrícia como um dado a ser avaliado sob o prisma da pretensão ao recebimento de indenização por danos decorrentes de assédio moral na Justiça do Trabalho. Lá estava uma mulher, com sua história no trabalho e, como desdobramento disso, um feixe de relações interpessoais que levava ao intercâmbio de relações jurídicas e de suas variadas fontes de asseguramento pela sanção.

A condenação na esfera criminal independe do decidido na seara trabalhista. São esferas de proteção jurídica baseadas em relações e normas específicas que se sobrepõem ou interagem sem anularem seus efeitos. Mas o fundo da história guarda a conexão.

Considerando-se esse contexto, seria surpreendente imaginar que o ambiente de trabalho, na relação jurídica em continuidade, se tenha tornado mais suave ou confortável. Seria necessário um enfrentamento às claras da questão, a sua superação explícita pelo perdão, pelo apaziguamento. Mas não há indícios de que isto tivesse ocorrido. Ao contrário, o chefe perdeu o cargo de confiança e foi substituído. Permaneceu, todavia, lotado em setor correlato e sua posição de servidor diretamente ligado aos quadros da tomadora e com uma estabilidade de que não gozava ela constitui dado importante na análise dos fatos.

Ela, após o ocorrido, passou a ser perseguida. Havia sobrecarga de tarefas e lhe era exigido o trabalho com senha de outro colega, para que ele apresentasse produção

irreal. Repisou-se o trabalho excessivo, a cobrança desarrazoada e desrespeitosa.

Descritos os fatos, conhecida a história, retoma-se o fio da meada pela indagação: E se ela não fosse mulher? Seria possível que um homem vivenciasse isso? Onde está a sua identidade fora da revelação dos fatos na narrativa contingente do caso no processo?

É certo que há um personagem feminino – o da mulher do chefe da repartição – que atua como antagonista. Mas no emaranhado do enredo é difícil tratar da história no condicional para reproduzi-la com a versão de um homem que fosse proibido de dizer o seu nome ao telefone pelos ciúmes e suspeitas do marido de uma colega, que fosse sua chefe. Pode-se imaginar até um marido ciumento que partisse para a agressão física de outro homem que fosse o destinatário de suspeitas em relação à sua mulher. Não seria natural que isso interferisse no trabalho de um homem fora dos limites de seus interesses privados.

Passados alguns anos do julgamento, como revisora, a sensação que veio do desvelar da cena e a força dessa pergunta continuam no mesmo tom. Não é incomum pensar a mulher nas variantes da proteção trabalhista e questionar o significado dela, a validade do comportamento, a influência da regulação no campo de incidência geral da norma. Não se trata de buscar abstratamente o sentido da proteção da mulher no trabalho, da garantia da igualação, mas de entender o que a lei e as decisões e a minúcia da história no singular dos dias, alinhavados nos processos, fazem por nós, as mulheres. Trata-se de entender,

no emaranhado dos casos, o que o direito vai construindo pela mulher, o que a cultura vai arranjando pela mulher e, porque não, o que a mulher faz pela mulher na tessitura dos litígios: quando ela busca o seu direito, quando ela não tem coragem de buscar o seu direito e, até, quando ela simula o seu direito, tudo muito bem enquadrado no princípio da realidade que é a vida na exposição máxima. Sem a permissão da fantasia, do engodo. Tudo sempre no seio da humanidade, em que homens e mulheres vão respirando os dias na contingência que nem sempre o direito alcança e/ou revela, porque há os condicionamento, os mitos e as crenças enredados na cultura de que fala Alice Monteiro de Barros depois de sua exploração profunda do campo normativo. A sensação de insuficiência, que escapou de nossa conversa na espera do elevador, a certeza do muito por fazer continuam fazendo parte do *topos* onde se quer disseminar utopias.

Porque outro dia, na análise de um outro caso, veio uma tristeza de doer. Não por causa de um direito lesado. Mas pela detecção da artimanha humana que avilta e impede a incorporação do sentido de tutela como algo natural, porque instila desconfiança. A empregada foi dispensada sem justa causa e a prova demonstrava, por sua confissão, que ela havia pedido *para ser mandada embora*. Prática nefasta mas que não pode ser esquecida como dado da realidade trabalhista, não havia qualquer dúvida de que a empresa concordara com a rescisão, liberando para ela o FGTS e o seguro desemprego e recebendo de volta os 40% incidentes sobre o FGTS. No plano do direito do trabalho, configura-se o desvirtuamento das regras que impedem o pagamento das

verbas nas hipóteses de dispensa a pedido do empregado e que impedem a empresa de formar *caixa 2* pela lavagem do dinheiro no TRCT para posterior retorno à empresa ou ao sócio para uso qualquer. No plano da ética, configura-se uma combinação feita entre pessoas. E cumprida como é de costume. A prova trazia também a certeza de que a empregada havia anunciado uma gravidez alguns meses antes de *pedir para ser mandada embora*, mas havia também anunciado um aborto espontâneo. No entanto, um ano e três meses após a extinção do vínculo, ela vinha na ação trabalhista pedindo indenização pela garantia de emprego de todo o período. Na aritmética dos meses, a data de nascimento do filho coincide com projeção dos 9 meses a contar do anúncio e do *desanúncio* e conduz à suspeita de uma situação armada para levar à indenização: ao desfazer publicamente a notícia sobre sua gravidez, ela lançou para a empresa a mensagem de que poderia ser dispensada sem justa causa. A decisão de primeiro grau e a que resolveu o seu recurso ordinário valorizaram a confissão de seu desejo de desligar-se da empresa, afastando a garantia de emprego. Mas o mal está feito: na consciência e no conhecimento daquele empregador não se pode confiar numa mulher. No caldo da cultura, essa história entra invisível, no surpreendente de seu enredo tão real, que desnorteia a ordem segura da abstração, dos princípios, das teleologias. O desvio na rota, pela ação da empregada, é daqueles que Alice Monteiro de Barros jamais admitia, na sua seriedade sem descanso.

E o problema continua situado num plano de material de grande relevância, como assinalava Alice Monteiro de Barros:

“A experiência tem demonstrado que o tratamento desigual atribuído às mulheres nem sempre é uma decorrência da legislação proibitiva ou de preconceito contra elas, mas do fato de que sua contratação, em geral, aumenta os custos para o empregador, os quais estão mais relacionados com a maternidade e o cuidado com os filhos. Entretanto as tradições culturais que presidem os comportamentos podem reforçar a discriminação. A partir do momento em que os comportamentos alteram-se, tanto a vida familiar, como a vida social, modifica-se também a posição da mulher no emprego ou profissão”⁸.

Pelas mãos da Alice de Lewis Carrol conhecemos a rainha que não sabe conhecer e interpretar, que não consegue ver os vários lados das questões que a realidade propõe e que as relações entornam no enredo de uns com os outros. Sua única reação a qualquer tensão ou manifestação é a ordem na mesma forma exclamativa: “Cortem-lhes as cabeças!” A frase, ameaçadora, desgasta-se na repetição e na inefetividade. Nenhuma cabeça é cortada. Alice Monteiro de Barros sabia que não bastava a lei, que não bastava o direito a *mandar cortar cabeças* na imposição de regras, sanções e ritos. Ela sabia das muitas histórias a contar e a viver para modificar a cultura. No *país das maravilhas* que é saga do cotidiano das relações

da humanidade e, certamente, daquelas em que as mulheres são personagens, as histórias a contar não estão apenas nos livros. E os livros que falam sobre o direito devem sempre captar o desenho irregular dessas conversas com a vida real, que às vezes parecem até imaginação. A nossa Alice, com seu olhar de pergunta, sabia bem disso também.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.
- CARROL, Lewis. *Aventuras de Alice no país das maravilhas*. Interpretada por Fernando de Mello: trad. José Vaz Pereira e Manuel João Gomes. Rio de Janeiro: Brasília/Rio, 1976.
- MARX NETO, Edgard Audomar. *Os usos do nome: identidade, estado civil e ordem pública*. Tese. Faculdade de Direito da UFMG, 2013.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. 6. ed. São Paulo: Cortez, 1999.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Direito público e direito privado, sob o prisma das relações jurídicas*. 2. ed. rev. e amp. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.

8 BARROS, 1995, p. 503.

GÊNERO: UMA HISTÓRIA DE LUTA NO BRASIL

Flávia Xavier de Carvalho
Silvana Souza Netto Mandalozzo

RESUMO

O objetivo deste trabalho é apreender as relações de gênero no processo histórico, contextualizando as lutas progressistas macrossociais, bem com analisa indicadores sociais que refletem a condição desigual da mulher na sociedade contemporânea, no que compete as garantias sociais. A pesquisa tem caráter qualitativo e quantitativo, constitui-se em uma pesquisa bibliográfica. Parte-se de uma opção teórico metodológico e ético política ancorada no método crítico dialético onde o problema de investigação trata não apenas de entender quais as principais tensões e questões que envolvem a discussão de gênero, mas as estruturas sociais, políticas e econômicas que influenciam na conjuntura societária. Nesta perspectiva, abordar a questão de gênero na atualidade e identificar os impactos e avanços ocorridos na questão social vivenciada pelas

mulheres, materializa a possibilidade de alcance a garantia de direitos.

ABSTRACT

The aim of this study is to capture gender relations in the historical process, contextualizing the macro social progressives, struggles with analyzes social indicators that reflect the unequal status of women in contemporary society, the competing social guarantees. The research is qualitative and quantitative character, constitutes a bibliographical research. Part of a methodological theoretical and ethical policy option anchored to the critical dialectic method where the problem of research comes not only to understand what are the main tensions and issues involving the discussion of genre, but the social, political and economic structures that influence in the corporate environment. From this perspective, addressing the issue of gender in actuality and identify the impacts and advances occurring in



Flávia Xavier de Carvalho

Mestre em Educação pela Universidade Estadual de Maringá. Doutoranda em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. Servidora do INSS.



Silvana Souza Netto Mandalozzo

Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Professora na Universidade Estadual de Ponta Grossa. Juíza do Trabalho. Membro da Academia Paranaense de Direito do Trabalho.

social issues experienced by women, embodies the possibility of range to guarantee rights.

INTRODUÇÃO

A análise consiste em um estudo bibliográfico sobre a questão de gênero na sociedade brasileira, sua intersecção com as lutas feministas e por fim compreensão de indicadores sociais que procuram apresentar as bases objetivas da realidade contemporânea das mulheres. A pesquisa utilizou-se de métodos qualitativo e quantitativo, por meio de dados oficiais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os pressupostos da pesquisa refere-se a desigualdade de gênero no Brasil, em que demonstra sua organização na busca de emancipação social e profissional, por equiparação de direitos. Essa luta configura a existência de uma dinâmica na sociedade brasileira, permeada por preconceitos e exploração da força de trabalho. Considera-se que com o advento do capitalismo, transformou as relações no mundo do trabalho, contudo essas mudanças na economia não garantem a emancipação feminina.

Frente às contradições e desafios as mulheres agregam-se a lutas e contínuos enfrentamentos de modo a desafiar esta realidade social que as excluem da proteção social. Considerando a natureza do objeto e a dinâmica que circunscreve a realidade, a análise sustenta-se na perspectiva crítica. Avista-se como compreensão, a apropriação do espaço público pelas mulheres, entretanto ainda com grandes níveis de desigualdade social; porém sem o devido movimento contrário do homem ao privado e a sua valorização reservou às mulheres o grande desafio de transitar entre

os dois mundos, conciliando longas jornadas de trabalho e a luta diária por reconhecimento de direitos.

CONSIDERAÇÕES SOBRE GÊNERO

O conceito de identidade de gênero ancora-se na noção de que o indivíduo, ao longo do seu desenvolvimento físico e psíquico, com base nas mais diversas instituições e ações sociais, se constitui como homem e mulher, em etapas que não são sequenciais, contínuas ou iguais e que também não serão concluídas. Cabe lembrar que, a cultura é um campo de conflito e capaz de produzir múltiplos sentidos e que nem sempre esses são convergentes nas noções de masculinidade e de feminilidade. A forma como o feminino e o masculino projetam-se socialmente, está diretamente ligada a categorias, tais como: classe, raça/etnia, faixa etária, orientação sexual, religião, nacionalidade, dentre outros. Assim, cada um desses arranjos produz alterações nos modelos pelos quais as feminilidades ou as masculinidades são expressas nos diferentes momentos da vida dos indivíduos.

Em meados dos anos de 1970 e 1980, os movimentos feministas trouxeram novas concepções, haja vista a biologização dos sexos, percebe-se neste contexto a construção de um campo de estudo que iria contemplar uma justificativa para as desigualdades entre homens e mulheres, construindo um novo campo de estudo: o gênero (LOURO).¹

1 LOURO, G. L. Nas redes do conceito de gênero In: MEYER, M. J.; WALDOW, D. E. **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p. 34 -41

Desse modo, o gênero pode ser entendido como um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, que fornece um meio de decodificar o significado e de compreender as complexas conexões entre as várias formas de interação humana (SCOTT)². É a construção social que uma dada cultura estabelece ou elege em relação a homens e mulheres.

Falar da construção de igualdade de gênero remete a um olhar para a trajetória das mulheres, e, como elas foram se colocando

na história, visto que, por muito tempo foram consideradas seres inferiores e incapazes. Para saírem da invisibilidade e do espaço considerado secundário, foram anos de luta.

Após muitas lutas feministas e muitas reflexões, a literatura científica sobre a temática, começa a discutir a questão gênero que se define em construção de instrumentos de análises e organizações, visto que as relações de gênero estabelecidas hegemonicamente são de poder sobre as mulheres.

A sociedade estabelece hierarquicamente papéis sociais para o homem e para a mulher, nos quais, não raramente, encontra-se o homem desempenhando papéis privilegiados. O que a sociedade espera do homem e da mulher é o que se chama de papel sexual. Denota-se que papel sexual é o modo como às pessoas do mesmo sexo se comportam visto que a sociedade e a cultura de cada povo determinam como homens e mulheres vão desempenhar esses papéis, e quem não segue este padrão.

Segundo Freire, a mente do oprimido hospeda o opressor, e as mulheres principais vítimas da desigualdade acabam sendo vítimas e, ao mesmo tempo, reproduzem a sociedade “machista”. Neste sentido, vale afirmar que o gênero da representação permanece masculino na sua forma clássica, e a representação das mulheres na vida pública permanece periférica.³



2 SCOTT, J. W. Preface a gender and politics of history. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 3, 1994. Disponível em: <<http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/Scott.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2014.

3 FREIRE, P. **Pedagogia do Oprimido**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

Scott, destaca que,

A questão dos direitos sociais suscitou a da igualdade destes direitos. Mas, além da representação da universalidade dos direitos, permanece o problema das ambiguidades e das repressões, das contradições e dos silêncios, ocultos no sistema político, que se pretende universal porque sustentado por princípios naturais e científicos.⁴

As questões de gênero tem estreita relação com valores sociais que, por sua vez norteiam a ótica do feminino e do masculino, pois na sociedade percebe-se claramente que mulheres e homens ocupam posições sociais distintas. A identidade social de ambos está constituída por distintos papéis e atribuições, aos quais, precisamente a sociedade a delimita. Desde o nascimento a socialização é iniciada e o gênero e as questões valorativas guardam ínfimas relações. Aprende-se a valorizar determinados aspectos e a desvalorizar outros, cada qual de acordo com o que for peculiar. Para as meninas, os valores do que são características do feminino e vice-versa para o menino. Dessa maneira ao longo do processo de desenvolvimento são repassadas um conjunto de normas e prescrições que cada sociedade estabelece sobre o que é “feminino e masculino”. Mas isso não acontece como aceitação simples e pura dos padrões determinados, mas como forma de questionamento e reconstrução de

4 SCOTT, J. W. Preface a gender and politics of history. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 3, 1994. Disponível em: <<http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/Scott.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2014.

que seja um e outro.

A sociedade em que se vive é, essencialmente, capitalista, este é um motivo relevante para que as mulheres desencadeiem e continuem na luta para a superação das desigualdades. Conforme ressalta Mészáros, mencionar a construção de igualdade entre homens e mulheres, mostra os importantes passos que as mulheres deram e, também evidencia que as mesmas sabem que podem avançar mais ainda na busca pela igualdade entre os seres humanos.⁵

Neste sentido, torna-se preponderante apresentar a luta por direitos das mulheres ao longo do devir histórico.

A LUTA POR DIREITOS DAS MULHERES

Ao longo do processo histórico a presença feminina buscou ampliar os seus direitos, isto é, ocupando espaços, mobilizando e organizando movimentos populares dentro de suas possibilidades.

O feminismo surge de uma forma lenta, pautado nas práticas sociais contemporâneas conquistou espaços nas leis vigentes no ordenamento jurídico, o feminismo nasce no Brasil através de muita batalha e por influência dos movimentos sufragistas⁶ americanos e ingleses.

Em 24 de fevereiro de 1932 a mulher conquistava o direito ao voto, sendo permitida a participação eleitoral às mulheres casadas,

5 MÉSZÁROS. I. **Para Além do Capital**. São Paulo: Boitempo, 2002.

6 O movimento pelo sufrágio feminino é um movimento social, político e econômico de [reforma](#), com o objetivo de estender o [sufrágio](#) (o direito de votar) às [mulheres](#). Participam do sufrágio feminino, mulheres ou homens, denominados sufragistas.

viúvas e solteiras desde que tivessem renda própria. Essas restrições foram eliminadas em 1934 com a aprovação do Código Eleitoral pelo governo Getúlio Vargas.

A expressão dos movimentos de luta das mulheres e homens em meados de 1937 ainda era contestada, pois o voto feminino não era obrigatório, passando a ser 14 anos depois (CARDOSO; CARDOZO).⁷

O movimento feminista foi e, continua sendo um movimento social, filosófico e político que tem como meta direitos iguais e uma vivência humana desprovida de padrões opressores baseados em normas de gênero.

[...] o movimento feminista é um movimento sociocultural, que luta por justiça e equidade nas relações entre homens e mulheres e, sobretudo, luta para garantir os direitos humanos, principalmente o das mulheres em função do alto nível de violência e discriminação que padecem (LISBOA).⁸

O regime ditatorial a partir de 1960 trouxe a todos os cidadãos uma situação crítica, todavia para as mulheres com maior agravante, visto ser considerada uma minoria excluída de direitos sociais, neste contexto as mesmas eram impedidas de qualquer manifestação.

Foi no período da ditadura diante das

torturas, das prisões políticas das pessoas envolvidas em movimentos políticos, que os questionamentos afloraram surgindo vários argumentos da problemática gerada e, neste cenário as mulheres que estavam a frente de movimentos de oposição passaram a se organizarem com maior ênfase, com a finalidade de debaterem o papel da sociedade, no enfrentamento dos direitos sociais, da justiça econômica e da democratização.

A forte presença da Igreja católica na vida das mulheres é inseparável desses movimentos. Como resultados das medidas repressivas do governo militar, principalmente de 1964 a 1974, apareceram novas estratégias das comunidades organizadas. A Igreja católica foi um dos poucos espaços que permitiram a articulação da resistência não armada ao governo militar. O Brasil esteve 21 anos sob o regime militar e a participação das mulheres foi essencial na construção de uma sociedade emancipada.

Os anos de 1970 marcou uma fase de movimento intenso desenvolvendo debates nas diversas organizações, as mulheres se organizavam nas campanhas, as quais reivindicavam assuntos específicos, tais como: sexualidade e violência, formação profissional e mercado de trabalho. As mulheres dos anos de 1970 protagonizaram uma revolução social, denunciando sua subordinação ao homem, ao trabalho, reivindicando direitos, colocando propostas e buscando sua real identidade.

As regras impostas pelo autoritarismo dos militares pretendiam na época despolitizar os movimentos sociais principalmente o das mulheres que eram vistas como marginais na política e conseqüentemente restringiam os direitos que elas reivindicavam.

A presença das mulheres na arena política foi, construída no período da ditadura, a partir

7 CARDOSO, I; CARDOZO, J. E. M. **Caminhos da constituinte**: o direito da mulher na nova Constituição. São Paulo: Global, 1986.

8 LISBOA, T. K. Gênero, feminismo e Serviço Social – encontros e desencontros ao longo da história da profissão. **Revista Katál**, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 66-75, jan./jun. 2010. Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/rk/v13n1/08.pdf>>. Acesso em: 14 jun. 2014. p. 69.

dos anos de 1960, sendo um dos elementos que contribuíram para os processos de mudanças no regime político; além disso, as mulheres também compuseram representatividade em muitas das organizações de sociedade civil e partidos políticos de oposição que, com êxito desafiaram regras autoritárias durante os anos de 1970 e início dos anos de 1980 (ALVAREZ).⁹

As feministas debateram com as forças políticas progressistas alguns pontos da teoria e da prática do fazer político, apontando para a não hierarquização das lutas e a sexualização das práticas nos espaços públicos. O feminismo trouxe novos temas para o conjunto do movimento de mulheres, posteriormente incorporados pelos partidos políticos: o direito de ter ou não filhos, a punição aos assassinos de mulheres, o aborto, a sexualidade, a violência doméstica, dentre outros. Nesse período o rompimento das tradições, o qual as mulheres perpassaram um longo período histórico, contribuiu para o surgimento do modelo de mulher brasileira que expressa suas manifestações, que vai às ruas por uma igualdade social, que denuncia as desigualdades, dessa forma as mulheres criaram

O feminismo surgiu para dar vozes às mulheres, para pautar as demandas, legitimar o espaço de inserção social. As mulheres se organizavam na luta pelo fim da violência, impondo seus direitos aos debates, rompendo a cultura machista e ampliando visibilidade à questão que se refere aos seus direitos, pautadas num processo democrático, visando um rompimento cultural do machismo a elas imposto.

associações e espaços de reivindicações.

O feminismo surgiu para dar vozes às mulheres, para pautar as demandas, legitimar o espaço de inserção social. As mulheres se organizavam na luta pelo fim da violência, impondo seus direitos aos debates, rompendo a cultura machista e ampliando visibilidade à questão que se refere aos seus direitos, pautadas num processo democrático, visando um rompimento cultural do machismo a elas imposto.

Singer, aponta que a participação da massa popular foi um marco histórico na luta pela anistia no Brasil. Oportuno destacar que o Movimento Feminino pela Anistia, em 1975, foi composto principalmente por esposas, mães, irmãs e outras familiares vítimas da repressão e teve repercussão

em todo o País, uniram-se a ele mulheres de classe média, profissionais liberais, estudantes e intelectuais.¹⁰

Conforme ressalta Blay, as mulheres necessitavam de espaço para uma melhor compreensão de igualdades e foi criado em 1983 o Conselho Estadual de Condição Feminina em São Paulo e posteriormente a primeira Delegacia de Defesa da Mulher, um órgão importante na

9 ALVAREZ, S. Politizando as relações de gênero e engendrando a democracia. In: STEPAN, A. **Democratizando o Brasil**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988. p.315-380.

10 SINGER, P. O feminismo e o Feminismo. In: BRANDT, Vinicius Caldeira. **O povo em movimento**. Petrópolis: Vozes, 1980. p. 109-141.

coibição da violência contra a mulher.¹¹

Em 1985, foi intitulado o “Ano Internacional da Mulher” o qual proporcionou legitimidade e força para continuarem na luta por direitos sociais, sobretudo com a participação nos conselhos, em especial no Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), que gerou uma questão polêmica e animadora de participação no VII Encontro Nacional Feminista em Belo Horizonte no ano de 1985.

Na década de 1980 a sociedade brasileira passava por um momento marcante na política, com as eleições diretas. Em outubro de 1988 foi promulgada a nova Constituição da República Federativa do Brasil. Resultado de discussões relevantes para um período marcado pelo retorno à democracia, a nova Constituição trouxe consigo também as lutas dos movimentos de mulheres e suas reivindicações. Dessa forma, conceitos como “sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” foram incorporados ao texto da nova Carta Magna. As mulheres, também, passaram a ter visibilidade na lei, como sujeitos, ao serem igualadas aos homens, em direitos e obrigações.

Especificamente com relação às mulheres e a influência da nova Constituição, podem ser tratadas: a igualdade social entre homens e mulheres, as relações trabalhistas e a normatização de conselhos fiscalizadores e propositores de ações na esfera pública. A igualdade entre mulheres e homens encontra ressonância na Constituição ao atribuir direitos e obrigações aos homens e mulheres (artigo

5º) e colocar o gênero de forma igualitária, em termos de união estável, casamento civil, etc.¹²

A igualdade entre mulheres e homens encontra ressonância na Constituição ao atribuir direitos e obrigações aos homens e mulheres (artigo 5º) e colocar o gênero de forma igualitária, em termos de união estável, casamento civil, etc.

Nesse sentido, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ao tratar das relações trabalhistas, abordou de forma expressa a aposentadoria e a licença maternidade. A aposentadoria, amplamente discutida e depois reformulada, teve grande influência dos setores industrial e comercial, mas notadamente do governo, cuja preocupação se volta para a previdência. Mesma direção teve a ampliação da licença maternidade para 120 dias, o que para a época foi considerado um avanço, a despeito do desemprego imediato apregoado pela classe empresarial.

A normatização dos conselhos da mulher foi o que refletiu diretamente na absorção das reivindicações femininas no tocante ao estabelecimento de políticas públicas para as mulheres, especialmente dos setores menos privilegiados da população.

Essa luta configura a existência de uma dinâmica na sociedade brasileira, permeadas de preconceitos, desigualdades e exploração da força de trabalho da mulher. Frente a estas contradições e desafios segue a apreensão de indicadores que demonstram a realidade contemporânea da questão de gênero no século XXI.

11 BLAY, E. A. Violência contra a mulher e políticas públicas. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 90-102, 2003.

12 BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 5 out. 1988.

CENÁRIO QUANTITATIVO

Com esta fundamentação teórica, analisa-se a seguir dados empíricos, visando elucidar as relações de gênero na sociedade brasileira.

A tabela 1 detalha a distribuição dos anos de escolaridade por sexo, observa-se que a mulher possui mais anos de estudos que os homens. A média de brasileiros sem escolaridade é de 15,1%, sendo que 14,% refere-se aos homens e 13,7% as mulheres. A média de um a três anos de estudo é de 9,4%, homens 11,8 e mulheres 11,1%. No Brasil com quatro a sete anos de estudo tem-se a média de 21,9%, homens 24,8% e mulheres 23,8%. Com oito a dez anos de estudo o país possui 14,2% de pessoas estudadas, homens 14,3% e mulheres 13,5%. O dado mais expressivo refere-se a 11 a 14 anos de estudo a média total de brasileiro é de 28,6%, homens 25,8% e mulheres em destaque com 27,3%. Com 15 e mais anos de estudo a média é de 10,8%, homens 9,1% e mulheres 10,5%.

Tabela 1. Distribuição das pessoas de 25 anos ou mais de idade, por sexo, segundo os grupos de anos de estudo – Brasil

	sem instrução e menos e 1 ano	1 a 3 anos	4 a 7 anos	8 a 10 anos	11 a 14 anos	15 anos ou mais
Homens	14,1	11,8	24,8	14,3	25,8	9,1
Mulheres	13,7	11,1	23,8	13,5	27,3	10,5
Total	15,1	9,4	21,9	14,2	28,6	10,8

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2011.

Nesta perspectiva é fato concreto que as mulheres se sobressaem com maiores anos de escolaridade, todavia, o maior nível de escolaridade não se refere a maior inclusão nos campos de trabalho, como percebe-se na tabela a seguir.

Tabela 2. Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, empregadas, por sexo – Brasil

	com carteira de trabalho	militares ou funcionários	outro sem carteira de
Homens	65,1	8,2	26,8
Mulheres	61,4	17,3	21,3

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2011.

A tabela demonstra por sexo as atividades laborativas, protegidas pelo Regime Próprio da Previdência Social (RPPS), os homens representam 65,1% e as mulheres 61,4%, esta informação revela que o emprego o qual depende de entrevista e/ou da aceitação na contratação do empregador as mulheres ainda não alcançaram uma maior inclusão, lança-se como hipótese a análise desta informação a questão da discriminação de gênero sofrida pelas mulheres no processo histórico. Entretanto, ao contabilizar o percentual dos espaços de trabalhos que necessitam de concursos públicos as mulheres apresentam com 17,3% e os homens 8,2%. No que compete ao trabalho desprotegido, os homens possuem um maior espaço com 26,8% e as mulheres com 21,3%. Vale sinalizar, conforme estudos científicos, que a atividade doméstica permanece constante na vida das mulheres, e é a maior referência no que compete ao trabalho desprotegido para as mulheres. Entretanto, frente aos desafios as trabalhadoras domésticas agregam-se a lutas. Como reflexo destas articulações e mobilizações, resultou a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) das domésticas. A PEC é muito mais do que um instrumento de igualdade de direitos trabalhistas. É um avanço, mesmo que tardio das lutas traçadas até então, contra a discriminação de gênero.

Tabela 3 – Mulheres chefes de família - Brasil

	2000	2010
Mulher chefe de família	22%	37%
Mulher chefe de família com a presença do cônjuge	19,50%	46%
Homem chefe de família	77,80%	62,70%
Homem chefe de família com a presença do cônjuge	95,20%	92%

Fonte: IBGE, Censo Demográfico – 2010.

De acordo com o censo de IBGE de 2010, ocorreu um aumento de famílias nos últimos dez anos tendo a mulher como responsável (22% para 37%), inclusive em presença de cônjuge (de 19,5% para 46%), contra o decréscimo de 77,8% para 62,7% no caso de homem responsável. Também houve queda no percentual de homens responsáveis em domicílios com presença de cônjuge, de 95,3% para 92,2%. Os motivos podem ser creditados a uma mudança de valores relativa ao papel da mulher na sociedade e a fatores como o ingresso maciço no mercado de trabalho e o aumento da escolaridade em nível superior.

Tabela 4. Rendimento médio por sexo no Brasil

Grandes Regiões	Rendimento real médio mensal de todos os trabalhos das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento de trabalho (R\$) (1)						Percentual do rendimento real médio mensal de todos os trabalhos das mulheres de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, com rendimento de trabalho, em relação ao dos homens (%)	
	2000			2010			2000	2010
	Sexo			Sexo				
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres		
Brasil	1275	1450	982	1345	1510	1115	67,7	73,8
Norte	1006	1097	818	1128	1210	996	74,6	82,3
Nordeste	777	853	645	946	1016	841	75,6	82,8
Sudeste	1522	1755	1151	1512	1726	1226	65,6	71
Sul	1313	1523	962	1392	1607	1109	63,2	69
Centro-Oeste	1396	1586	1067	1579	1766	1311	67,3	74,2

Fonte: IBGE, Censo Demográfico – 2010.

No país, o rendimento médio mensal de todos os trabalhos das pessoas ocupadas, com rendimento de trabalho, teve crescimento real de 5,5% de 2000 para 2010, sendo que o incremento no das mulheres (13,5%), foi expressivamente maior que dos homens (4,1%). Em consequência, este rendimento mensal real de trabalho das mulheres, que, em 2000, representava 67,7% daquele auferido pelos homens, subiu para 73,8% em 2010. Em 2010, os rendimentos médios mensais de trabalho mais elevados foram os das Regiões Centro Oeste e Sudeste e o mais baixo, da Região Nordeste. Este rendimento da Região Nordeste representou cerca de 84% daquele da Região Norte (que foi o segundo menor) e perto de 60% do auferido na Região Centro Oeste, que foi o mais alto. O rendimento médio mensal de trabalho teve incremento real de 2000 para 2010, em todas as grandes regiões, exceto na Região Sudeste, que apresentou retração, ainda que insignificante (0,7%). Esta redução decorreu da influência da pequena queda no rendimento médio real de trabalho da parcela masculina (1,7%), uma vez que o da feminina teve aumento (6,5%), ainda que substancialmente menor do que os das outras grandes regiões.

Enfim, com a apreensão da fundamentação teórica e apresentação dos dados empíricos, aponta-se a assertiva as mudanças societárias impactaram a realidade das mulheres, sobretudo com a inclusão no mercado de trabalho, e aumento de rendimento, todavia, contraditoriamente a este cenário a desigualdade de gênero ainda prevalecem na sociedade brasileira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo, é possível afirmar que os avanços no que refere-se a igualdade de gênero foram por meio de lutas femininas, isto é, através da conscientização, proporcionada pelo conhecimento da opressão e dominação a que eram submetidas.

Pode-se concluir que a presença maciça das mulheres na luta por uma sociedade justa, está vinculada a fatores de ordem sociopolítico, econômico e pessoal. Dessa forma, o feminismo surge quebrando preconceitos, e rompendo barreiras impostas às mulheres há séculos, expondo as desigualdades e exigindo os mesmos direitos, compreendendo que se pode ser iguais na diferença. É fato real que ocorreu um salto qualitativo no debate acerca da questão de gênero, sobretudo na luta

pela igualdade social.

Nesta perspectiva, foram construídas articulações pelas mulheres, em uma sociedade marcada por impasses, negociações e conflitos, resultando assim em atuações do Estado, o que permitiu novas formas de institucionalização e de mediação, no que compete a amenização da discriminação, preconceito e cerceamento de direitos.

Entretanto pensar na relação de gênero é evidenciar as relações contraditórias do movimento dialético. Nesta perspectiva dos dados oficiais contribuem para a análise desta questão social, haja vista que os indicadores apresentados no texto mostram que a realidade das mulheres reproduzem desigualdades, mesmo que tenham ocorrido progresso nos enfrentamentos travados na sociedade. Em síntese, avista-se como resultado, uma dupla exploração, o discurso da emancipação feminina encobre o “machismo” que permanece com a diretriz de libertador e progressista, mas a prática corrobora hierarquização das relações de gênero. Em síntese, o trabalho permitiu lançar o olhar sobre a capacidade das mulheres de influenciar as ações postas por uma sociedade marcada pela diferenciação, seja de gênero, racial, econômica, política, dentre outras. O artigo representa uma reflexão inicial, que pretende contribuir para o debate sobre as relações e construção da igualdade de gênero.

REFERÊNCIAS

ALVAREZ, S. Politizando as relações de gênero e engendrando a democracia. In: STEPAN, A. **Democratizando o Brasil**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988. p.315-380.

BLAY, E. A. Violência contra a mulher e políticas públicas. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 90-102, 2003.

CARDOSO, I; CARDOZO, J. E. M. **Caminhos da constituinte: o direito da mulher na nova Constituição**. São Paulo: Global, 1986.

FREIRE, P. **Pedagogia do Oprimido**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

LISBOA, T. K. Gênero, feminismo e Serviço Social – encontros e desencontros ao longo da história da profissão. **Revista Katál.**, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 66-75, jan./jun. 2010. Disponível: <<http://www.scielo.br/pdf/rk/v13n1/08.pdf>>. Acesso em: 14 jun. 2014.

LOURO, G. L. Nas redes do conceito de gênero In: MEYER, M. J.; WALDOW, D. E. **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p. 34-41.

MÉSZÁROS. I. **Para Além do Capital**. São Paulo: Boitempo, 2002.

SCOTT, J. W. Preface a gender and politics of history. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 3, 1994. Disponível em: <<http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/Scott.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2014.

SINGER, P. O feminismo e o Feminismo. In: BRANDT, Vinicius Caldeira. **O povo em movimento**. Petrópolis: Vozes, 1980. p. 109-141.

A DISCRIMINAÇÃO E O TRABALHO DA MULHER

José Claudio Monteiro de Brito Filho

1. Generalidades

Tema inquietante dentro das relações jurídicas é o da discriminação. Em matéria trabalhista, em que a discriminação atinge o ser humano trabalhador, a questão atinge contornos ainda mais graves, pois nessas relações trabalha-se com a noção de hipossuficiência do sujeito que presta os serviços, presumindo-se — o que quase sempre corresponde à realidade —, sua inferioridade econômica em relação ao tomador dos serviços.

Sob essa ótica, qualquer atitude do tomador dos serviços no sentido de impedir a aquisição e/ou a continuidade regular de dada relação de emprego com determinado trabalhador, por qualquer razão discriminado, encontra a circunstância ideal: a sujeição de um ser humano pelo outro, decorrente das necessidades do empregado de trabalhar, e com isso garantir sua sobrevivência e de sua família.

É que, é cada vez menor a perspectiva de trabalho, até pela expectativa de que, cada vez mais deverá

ser reduzido o contingente de trabalhadores em razão da automação, com a eliminação, de forma crescente, dos postos de trabalho.

Em cenário nada animador, dois grupos parecem sofrer os efeitos da falta de ocupação mais que os outros: os trabalhadores sem qualificação, pois o mercado, por força da implantação de novas tecnologias na produção, cada vez menos exige sua presença, e os que, por diversas razões, pertencem a grupos que são alijados, total ou parcialmente, do processo produtivo.

Tratando especificamente desse último grupo, padece ele da falta de trabalho por conta de “doença” que persegue parte da humanidade desde o início dos tempos: o preconceito.

Observe-se, a propósito, que o preconceito, e sua exteriorização, a discriminação, como será visto logo adiante, só encontram terreno fértil em ambiente em que aquele que discrimina, o sujeito ativo,



.....

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Professor Titular da Universidade da Amazônia. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará.

pode, da alguma forma, sujeitar aquele que é discriminado, o sujeito passivo.

Se não é possível impor a conduta mencionada, a discriminação não surte efeitos, ou, pelo menos, não os desejados.

E dentro desse segundo grupo ainda estão as mulheres. O Censo 2010, do IBGE, por exemplo, mostra que a diferença de salários entre homens e mulheres ainda é, na média, de 13,75%¹, em desfavor das últimas, não obstante tenha havido avanços no percentual de ocupação, embora com as mulheres ainda tendo ocupação em percentual inferior ao dos homens; nesse aspecto, enquanto o nível de ocupação das mulheres passou, de 2000 para 2010, de 35,4 para 43,9%, o nível de ocupação dos homens passou de 61,1 para 63,3%².

E as razões são as mais variadas, com as normas jurídicas tentando dar tratamento para evitar que elas persistam. O objetivo desse texto é evidenciar, em parte, essas normas, antes apresentando as noções básicas para a compreensão da discriminação e dos modelos para o seu combate³.

1 Disponível em <http://www.brasil.gov.br/governo/2012/10/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-esta-em-torno-de-13-75>. Acesso em 19 de agosto de 2014.

2 Disponível em <http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?view=noticia&id=3&idnoticia=2296&busca=1&t=censo-2010-mulheres-sao-mais-instruidas-que-homens-ampliam-nivel-ocupacao>. Acesso em 19 de agosto de 2014.

3 As bases deste texto são dois livros, de minha autoria, com as adaptações e atualizações necessárias: *Discriminação no trabalho* (São Paulo: LTr, 2002), e *Ações afirmativas* (3 ed. São Paulo: LTr, 2014).

2. Discriminação: noções básicas e modelos de combate

Quando, mais acima, falei do preconceito, referi-me a ele como doença que acomete o homem desde o início dos tempos. Evidente que a designação do preconceito como doença está empregada em sentido que não é o técnico, uma vez que ele é um fenômeno social, e também psicológico.

Na Psicologia, mais precisamente na Psicologia Social, o preconceito é estudado dentro do que se convencionou chamar de “percepção de pessoa”, sendo considerado por Aroldo Rodrigues como um dos fenômenos que pode interferir no processo perceptivo⁴.

O mesmo autor, definindo preconceito, afirma consistir ele em uma “atitude negativa, aprendida, dirigida a um grupo determinado. O preconceito não é inato e sim, condicionado”, embora também afirme que determinados traços de personalidade possam contribuir para que alguém incorpore preconceitos mais facilmente⁵.

Está claro, então, que é do meio social que se extrai o preconceito, pois serão as situações da vida em sociedade: modelo de educação, convivência familiar, inserção em dado grupo etc., que irão influenciar no comportamento das pessoas, levando-as ou não a adotar, em relação a certas pessoas ou grupos, essa atitude negativa⁶.

4 *Psicologia social*. 17 ed. Petrópolis: Vozes, 1998. P. 220.

5 *Ibidem*, p. 220-221.

6 Note-se que, quando uso o verbo “adotar”, não o estou usando, por enquanto, de uma forma que

Essa visão negativa que caracteriza o preconceito, a propósito, está presente no conceito que dele apresenta Egídia Maria de Almeida Aiexe, para quem este “consiste em julgar ou conceituar alguém mediante uma generalização, uma banalização ou uma mistificação”, afirmando, ainda que, “Em regra, não se discrimina alguém sem antes se lhe voltar um olhar de condenação, de censura ou de rejeição por algo que componha o seu ser, as suas características intrínsecas ou extrínsecas, ou por algo que tenha praticado”⁷.

Faça-se, entretanto, a ressalva de que, com as definições acima não se pretende dar ao fenômeno dimensão restrita, apenas fixar contornos básicos. Como ensina José Leon Crochík, não há um conceito único de preconceito porque ele tem aspectos constantes e aspectos variáveis, estes relacionados “às necessidades específicas do preconceituoso, sendo representadas nos conteúdos distintos atribuídos aos objetos”⁸, isso porque, como o preconceito é dirigido contra diversos alvos, contra diversos objetos, a relação do preconceituoso com relação a cada um deles seria distinta em certos aspectos, embora em outros, como a avaliação negativa, não.

Cabe observar todavia que, via de regra, para que se retire do meio social o preconceito, é preciso que nele esteja presente uma situação de estigmatização ou estereotipagem, ou seja, é preciso que se impute ou se verifique uma característica negativa⁹ em determinados grupos ou pessoas.

O estigma, a propósito, para Hastorf, Schneider e Polefka, é uma “característica negativamente avaliada por grande número de pessoas. Defeito físico, incapacidade ou doença mental, cor não-branca, falta de capacidade atlética e homossexualidade são exemplos de características consideradas estigmas, pelo menos em algumas condições”¹⁰.

Erving Goffman elenca, a respeito do estigma, três tipos. Afirma que, em primeiro lugar, estão as “abominações do corpo”, que são as várias deformidades físicas; em segundo, as “culpas de caráter individual, percebidas como vontade fraca, paixões tirânicas ou não naturais, crenças falsas e rígidas, desonestidade, sendo essas inferidas a partir de relatos conhecidos de, por exemplo, distúrbio mental, prisão, vício, alcoolismo, homossexualismo, desemprego, tentativas de suicídio e comportamento político radical”; e, em terceiro, o que denomina “estigmas tribais de raça, nação e religião”¹¹.

se poderia denominar de ativa, como comportamento exteriorizado, mas sim como sinônimo da impressão que se tem de outra pessoa, ou seja, como forma de alguém perceber a outrem.

7 Uma conversa sobre direitos humanos, visão da justiça e discriminação. In VIANA, Márcio Tulio e outro (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000. P. 335.

8 *Preconceito: indivíduo e cultura*. São Paulo: Robe Editorial, 1997. P. 12.

9 Negativa, bem entendido, para o grupo que absorverá e, eventualmente, propagará o preconceito.

10 *Percepção de pessoa*. Tradução de Dante Moreira Leite. São Paulo: Ed. da Universidade de São Paulo, 1973. P. 96.

11 *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4 ed. Tradução de Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1988. P. 14.



Já o estereótipo consiste, segundo novamente Aroldo Rodrigues, “na imputação de certas características a pessoas pertencentes a determinados grupos, aos quais se atribuem determinados aspectos típicos”¹².

Pode-se, ainda a respeito da definição do fenômeno, usar a oferecida por Ellis Cashmore, que defende que “..., um estereótipo é freqüentemente definido como uma generalização excessiva a respeito do comportamento ou de outras características de membros de determinados grupos”¹³.

Ainda sobre o estigma e o estereótipo¹⁴, verifique-se que eles existem, principalmente,

pelo não respeito às diferenças, dando-se a elas o mesmo caráter das desigualdades, essas sim condenáveis¹⁵.

O preconceito, por outro lado, muito embora sua conceituação seja necessária, não pode ser considerado propriamente como categoria jurídica de análise, pois ele, em si, apesar de encerrar atitude negativa, não produz efeitos para o Direito.

Por que não? Porque o preconceito, embora condenável, não atenta contra direitos subjetivos, salvo quando se exterioriza, em forma de discriminação – e aqui em qualquer forma ou grau.

12 Obra citada, p. 217.

13 *Dicionário de relações étnicas e raciais*. São Paulo: Summus, 2000. P. 194.

14 Não é simples distinguir o estigma do estereótipo, pois suas noções às vezes se confundem. Uma forma de fazer a diferença é definir estigma como a avaliação negativa que se faz de uma característica real, uma marca, e estereótipo como uma característica, falsa ou verdadeira, que se imputa a alguém só por ele pertencer a determinado grupo. Se alguém é avaliado negativamente porque é negro, isso é um estigma, mas, por outro lado, se é imputado um comportamento a alguém, só porque pertence a um grupo, tipo: todo político é ladrão, isso é um estereótipo.

15 Ensina Fábio Konder Comparato que “As diferenças são biológicas ou culturais, e não implicam a superioridade de alguns em relação a outros. As desigualdades, ao contrário, são criações arbitrárias, que estabelecem uma relação de inferioridade de pessoas ou grupos em relação aos outros. Assim, enquanto as desigualdades devem ser rigorosamente proscritas, em razão do princípio da isonomia, as diferenças devem ser respeitadas ou protegidas, conforme signifiquem uma deficiência natural ou uma riqueza cultural. Observe-se, ainda com Comparato, que essa distinção no mais das vezes não é observada, afirmando o autor que na raiz de toda desigualdade encontramos uma diferença, quer biológica, quer cultural, quer meramente patrimonial” (*A afirmação histórica dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 1999. P. 185 e 261).

Por outro lado, observe-se que, para fins de análise, dou ao vocábulo discriminação a definição restrita de forma de exteriorização do preconceito, ou seja, entendo a discriminação como o preconceito em sua forma ativa.

Esse, acredito, o sentido empregado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como se verifica do artigo 1º da Convenção nº 111, onde consta:

Artigo 1º

1. Para os fins da presente Convenção o termo “discriminação” compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam

Discriminar, dessa feita, é atentar contra o princípio da igualdade, muito embora não só contra ele, como também contra o princípio da dignidade do ser humano.

e outros organismos adequados¹⁶.

A discriminação como forma ativa do preconceito, aliás, pode ser percebida na lição de Alice Monteiro de Barros, quando trata a autora da forma de verificar se houve ou não discriminação, à luz da citada Convenção 111. Afirma a autora: “A discriminação estabelece sempre uma comparação com o tratamento atribuído a outra pessoa, para se verificar se existiu a distinção, exclusão ou preferência a que alude a Convenção n. 111 da OIT”¹⁷.

Assim também Dom Paulo Evaristo Arns, quando fala que “Discriminar é excluir”¹⁸, dando forma ativa à conduta e traduzindo, perfeitamente, o significado do vocábulo discriminação, pois o que ele realmente representa é a exclusão de um indivíduo ou de um grupo.

O que a discriminação produz é a negação de um postulado básico: que os seres humanos são iguais, não obstante, possuam cada um suas diferenças.

Isso fica claro nas palavras de Comparato. Diz ele:

16 Extraído de Convenção nº 100: igualdade de remuneração; Convenção nº 111: discriminação no emprego e profissão (Brasília: MTb, Assessoria Internacional, 1997. P. 20).

17 Discriminação no emprego por motivo de sexo. In VIANA, Márcio Tulio e outro (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000. P. 40.

18 Para que todos tenham vida. In VIANA, Márcio Tulio e outro (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000. P. 13.

... a parte mais bela e importante de toda a história” é “a revelação de que todos os seres humanos, apesar das inúmeras diferenças biológicas e culturais que os distinguem entre si, merecem igual respeito, como únicos entes no mundo capazes de amar, descobrir a verdade e criar a beleza. É o reconhecimento universal de que, em razão dessa radical igualdade, ninguém – nenhum indivíduo, gênero, etnia, classe social, grupo religioso ou nação – pode afirmar-se superior aos demais¹⁹.

Discriminar, dessa feita, é atentar contra o princípio da igualdade, muito embora não só contra ele, como também contra o princípio da dignidade do ser humano.

E é a necessidade de neutralizar, senão minimizar, essa desigualdade, ao menos como tentativa, que vai levar, como será visto de imediato, o Estado a adotar diversas posturas a respeito do tema, às vezes simplesmente reprimindo as condutas discriminatórias, às vezes agindo ativamente, com medidas que permitam a inclusão das pessoas excluídas.

Adentrando, então, no combate às práticas discriminatórias, este, desde que foi iniciado²⁰, pode ocorrer, basicamente, de duas

formas: pela pura e simples adoção de normas que vedem e reprimam a discriminação ou pela adoção de disposições que favoreçam a inclusão de integrantes de determinados grupos, em prática que se convencionou chamar de ação afirmativa, e que é mais recente.

Há, então, dois modelos. No primeiro, seguramente o mais antigo, o Estado cuida de editar normas que vedem as práticas discriminatórias, usualmente criminalizando esses atos e impondo, também, sanções de natureza administrativa, civil e trabalhista. Denomino esse modelo de repressor.

Ele, entretanto, deve ser entendido como modelo que se caracteriza por ser estático, no sentido de que, muito embora reprima a conduta discriminatória, pouco faz no sentido de dar às pessoas e grupos discriminados a possibilidade de serem incluídos na sociedade, ao não impulsioná-los nessa direção.

Essa iniciativa pertence a outro modelo, chamado de modelo das ações afirmativas. Seu objetivo, conforme afirma Gabi Wucher, é “assegurar a pessoas pertencentes a grupos particularmente desfavorecidos uma posição idêntica à dos outros membros da sociedade, proporcionando assim uma igualdade no exercício de direitos”²¹. Na verdade, uma forma de garantir o acesso a recursos valiosos, em sentido amplo, e não somente direitos, em sentido estrito.

19 *A afirmação histórica dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 1999. P. 1.

20 Ou seja, desde que a desigualdade deixou de ser regra prevista no ordenamento jurídico dos países. Para melhor compreensão, observe-se o caso brasileiro, em que a escravidão foi admitida até a edição da Lei Áurea, nos fins do século XIX.

21 *Minorias: proteção internacional em prol da democracia*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2000. p. 54.

Estabelecendo comparação entre as medidas que caracterizam o modelo da simples repressão às condutas discriminatórias, e as próprias do modelo das ações afirmativas, pode-se afirmar que a principal diferença entre os dois modelos é a postura ativa que se adota no segundo, postura que se caracteriza pela adoção, em maior ou menor grau, de condições para que as pessoas e grupos discriminados e, portanto, excluídos, possam (re)integrar-se à coletividade, e que não se encontra no primeiro modelo, em que o Estado apenas torna ilícitos os atos discriminatórios, sem, entretanto, tomar outra providência que não seja essa, na busca da neutralização desses atos.

Esses dois conjuntos de ações, deve ser registrado, são importantes pela sua oposição ao comportamento discriminatório, não obstante se possa dizer que o modelo das ações afirmativas tenha a vantagem de poder ser eficaz para romper situações negativas, o que o modelo repressor, usualmente, não faz.

3. Normas de proteção do trabalho da mulher contra a discriminação

No contexto evidenciado nos itens anteriores, o combate à discriminação contra a mulher, no ambiente da relação de trabalho é feito a partir de diversas normas jurídicas, nacionais e internacionais e, minha intenção, neste item, é explicitar parte delas.

Esclareço que essas normas podem ser vistas a partir dos dois modelos de combate à discriminação vistos no item anterior, embora, em relação ao trabalho de mulher, haja destaque para as normas que se classificam dentro do modelo repressor.

Essas normas não são privilégio do Brasil. Ao contrário, a respeito da matéria, é difícil, hoje, inexisterem, na legislação de qualquer Estado Soberano, normas que vedem práticas discriminatórias, pelo menos naqueles que adotam o Estado Democrático de Direito.

Apenas a título de exemplo, visto não ser minha intenção a análise de ordenamentos jurídicos alienígenas, observe-se a situação da Espanha. O artigo 14 da Constituição Espanhola, tratando da igualdade, enuncia regra geral a respeito da não discriminação, assim dispendo:

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social²².

Já o artigo 35, 1, ainda da Constituição da Espanha, tratando do direito ao trabalho, veda a discriminação de gênero:

Artículo 35, 1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo²³.

22 Disponível em <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=14&tipo=2>. Acesso em 22 de agosto de 2014.

23 Disponível em <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=30&fin=38&tipo=2>. Acesso em 22 de agosto de

Já a respeito das normas internacionais, creio que se deve dar destaque, no âmbito de Organização Internacional do Trabalho, às Convenções nº 100 – sobre salário igual para trabalho de igual valor entre o homem e a mulher (1951), e 111 – sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação (1958)²⁴.

Tratando da Convenção nº 100, tem ela como objetivo a promoção da igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor. E Em relação a essa igualdade, duas questões devem ser observadas.

Inicialmente, observe-se que a igualdade é de remuneração, e não só de salário, como se verifica do artigo 1º, letra “a”, da Convenção, onde consta:

o termo “remuneração” compreende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou *in natura*, e resultantes de emprego.

Por último, no tocante ao trabalho de igual valor, a Convenção 100 não indica como deve ser essa valoração feita, dando apenas mínimos critérios no artigo 3º.

No Brasil, adiantando a análise que será feita a seguir da legislação nacional, a matéria é expressamente regulada no artigo 461, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que prescreve que os requisitos para o trabalho de igual valor são a igual produtividade, a mesma perfeição técnica e a não diferença, entre os trabalhadores, de tempo de serviço superior a dois anos.

A Convenção nº 111, por sua vez, regula genericamente a discriminação, proibindo-a em todas as suas formas e por qualquer razão. Faz a Convenção, entretanto, ressalva importante, no artigo 5º, que preceitua:

1. Não são consideradas discriminatórias medidas especiais de proteção ou de assistência providas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho;
2. Todo País-membro pode, mediante consulta a organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, definir, como não-discriminatórias, outras medidas especiais destinadas a atender a necessidades particulares de pessoas que, por motivo de sexo, idade, invalidez, encargos de família ou nível social ou cultural, necessitem de proteção ou assistência especial.

2014.

24 Todas ratificadas pelo Brasil, tendo entrado em vigor, respectivamente, em 25.4.1958 e 26.11.1966, conforme Arnaldo Süssekind (*Convenções da OIT*. São Paulo: LTr, 1994. P. 209 e 243).

Por esse artigo é possível a cada país definir políticas que importem favorecimento a determinados grupos, dentro do que se chama,

genericamente, de ações afirmativas, conforme aludido linhas atrás, e que vêm, cada vez mais, sendo utilizadas como forma de garantir a inclusão social.

Esse comportamento, por oportuno, vem sendo utilizado cada vez mais largamente, pela conclusão a que se chega de que, em determinadas situações, a simples repressão de determinadas condutas não é suficiente, sendo necessário estimular a participação de grupos minoritários e/ou excluídos, em detrimento de outros.

Por outro lado, que não é só a OIT que possui normas que vedam práticas discriminatórias dirigidas à mulher, dentre os organismos internacionais. A Organização das Nações Unidas (ONU) tem produzido, também, diversas normas a respeito, podendo ser citada a Declaração sobre a eliminação da discriminação contra a mulher (1967). Além dela, ainda da ONU, tem-se a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (1979).

Não se pode esquecer, ainda, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado na XXI Sessão da Assembléia Geral das Nações Unidas em 19 de dezembro de 1966, ratificado pelo Brasil, e com vigência, no País, a partir de 24 de abril de 1992²⁵.

O artigo 2º, 2, do PIDESC, por exemplo, estabelece que os direitos nele enunciados serão exercidos sem “discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra condição”, pelo que os direitos dos trabalhadores previstos no Pacto devem ser respeitados com a proibição da prática de qualquer ato discriminatório.

Ainda assim, na parte relativa aos direitos trabalhistas há regras específicas, como a do artigo 7º, “a”, “i”, que garante igual remuneração para homens e mulheres, quando o trabalho for igual.

No plano internacional, então, há todo um arsenal legislativo contra a discriminação contra a mulher, sendo normas que, ratificadas pelo Brasil, podem e devem ser utilizadas para coibir qualquer tentativa de exclusão em razão de gênero.

No plano interno, em relação ao Brasil, a situação é a mesma. A proibição de práticas discriminatórias contra a mulher inicia no texto constitucional.

Observe-se por exemplo que, é um dos objetivos fundamentais da República a promoção do “bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (artigo 3º, IV, da CF/88).

Essa disposição, por si só, já veda a prática, pelo Estado, de qualquer ato tendente

25 Conforme Arnaldo Süssekind (*Convenções da OIT*. São Paulo: LTr, 1994. P. 537).

a permitir qualquer forma de discriminação e, em contrário, orienta seus esforços no sentido de perseguir sociedade mais igualitária, com a eliminação de todas as formas de desigualdade.

Por oportuno, observe-se que, mais adiante, no texto constitucional, essa igualdade é garantida como direito fundamental no artigo 5º, *caput*.

A igualdade e a vedação à discriminação em razão de gênero, entretanto, não se esgotam no texto constitucional como preceitos genéricos. Ao contrário, em matéria trabalhista o texto constitucional é expresso, taxativo, no sentido da vedação de práticas discriminatórias ou que importem distinção, estando isto enunciado no artigo 7º, inciso XXX:

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

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de

admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

E a legislação infraconstitucional acompanha essa tendência.

A Consolidação das Leis do Trabalho, por exemplo, veda práticas discriminatórias em diversos artigos.

Há, por exemplo, o artigo 373-A, que veda diversas práticas discriminatórias. A ele, entretanto, já voltarei.

Há, ainda, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que “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”.



Essa lei, além de tipificar condutas como ilícitos penais, vai mais adiante, fixando as conseqüências, na relação de emprego, do rompimento do contrato em virtude de discriminação, como se observa do artigo 4º.

Ainda a respeito da Lei nº 9.029/95, observe que ela, não obstante reprima de forma específica a prática de condutas discriminatórias contra a mulher, tem caráter mais amplo, por conta de seu artigo 1º, que veda qualquer ato que impeça ou importe rompimento da relação de emprego, “por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade”.

Essas normas, como pode ser observado, são do tipo repressor, vedando condutas discriminatórias, sem, entretanto, impor ou estimular qualquer conduta no sentido de valorizar a contratação e/ou a manutenção da relação de emprego.

Existem no Brasil, todavia, exemplos contrários, além de casos em que se conjuga a política repressiva com a conduta estimuladora da inclusão.

É o caso da Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, que inseriu diversos artigos na CLT, entre eles o artigo 373-A, que foi mencionado ao norte.

Nela, ao lado de disposições que claramente reprimem condutas discriminatórias, como são exemplos os incisos I a VI do incluído artigo 373-A da CLT:

I – publicar ou fazer publicar anúncio

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

II – recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III – considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV – exigir atestado ou exame de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V – impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI – proceder o empregador ou preposto a revista íntimas nas empregadas ou funcionárias,

... tem-se regras que consagram a igualdade de gênero ou estimulam o trabalho da mulher. São exemplos da primeira hipótese:

Artigo 390-B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos.

Artigo 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional de mão-de-obra.

Já o estímulo ao trabalho da mulher é encontrado no artigo 373-A, parágrafo único, e no artigo 390-E:

Artigo 373-A, Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Artigo 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidades de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.

práticas, pelas empresas, que possam ser caracterizadas como de ação afirmativa ou de discriminação positiva, sendo válidas, então, quaisquer iniciativas que visem a inclusão da mulher. A norma revela, também, ao menos no plano abstrato, como a ação afirmativa pode surgir de medidas outras que não apenas a fixação de cotas.

4. Considerações finais

Todo esse conjunto de normas, todavia, ainda não foi capaz de eliminar a discriminação contra a mulher. Seriam elas insuficientes?

Penso que não. Embora ainda não se tenha a situação ideal, que é a de o gênero não influenciar, em qualquer aspecto, a relação entre trabalho e capital, houve avanços, como visto ao início deste texto.

O que importa é persistir no combate à discriminação, não transigindo com comportamentos que excluam, em qualquer hipótese, os seres humanos, e ao mesmo tempo estimular a correção das distorções que forem observadas.

O trabalho, principal meio de subsistências das pessoas, deve estar à disposição de todos os que reunirem os requisitos para a sua prestação, não podendo depender de razões arbitrárias e sem motivação lícita, como o gênero a que pertence aquele que o postula.

Belém-Pa para Curitiba-PR, agosto de 2014

Esse dois últimos dispositivos, como se verifica, são claramente estimuladores de

O TRABALHO DA MULHER, O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E O INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT

Caroline Maria Rudek Wojtecki
Márcia Kazenoh Bruginski

1. INTRODUÇÃO

O trabalho feminino foi regulado lentamente, surgindo leis esparsas, fruto de reivindicações. Em 1943, surge a CLT, nossa Consolidação das Leis do Trabalho, a qual dedicou um capítulo exclusivo para as trabalhadoras, intitulado como “da proteção ao trabalho da mulher”.

No capítulo referido da CLT e relativo ao período de descanso, está o artigo 384, o qual estabelece que: “Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 minutos no mínimo, antes do período extraordinário de trabalho.”

Ocorre, todavia, que a nossa Constituição Federal estabelece no seu artigo 5º que todos são iguais perante a lei e mais especificamente, em seu inciso I, reza que “homens e mulheres

são iguais em direitos e obrigações”, logo, depreende-se que a



Caroline Maria Rudek Wojtecki

Graduada do curso de Direito do Centro Universitário Curitiba-UNICURITIBA.

Márcia Kazenoh Bruginski



Formada em Direito; pós-graduação em Ciências Jurídicas pela Universidade Católica Portuguesa, especialização conducente ao mestrado e mestre em Ciências Jurídicas/Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito de Lisboa (2006). Professora. Chefe do Departamento de Direito Privado na UNICURITIBA.

isonomia se estende também para o mercado de trabalho.

E diante do preceito constitucional sobre a igualdade, inclusive de gênero, discute-se acerca da constitucionalidade do artigo 384 da CLT, uma vez que conceder o intervalo apenas ao sexo feminino seria, em tese, uma afronta do artigo à Constituição Federal.

Destarte, a análise das teses adotadas quanto à recepção ou revogação do artigo infraconstitucional é o objetivo do trabalho. Ademais, imperioso também é o estudo para a verificação da possível extensão aos homens.

2. BREVE INCURSÃO HISTÓRICA SOBRE O TRABALHO DA MULHER

A história do nascimento do Direito do Trabalho conta com o uso da mão de obra feminina em larga escala, conforme esclarece Léa Elisa Silingowschi Calil (2000, p. 26):

Na indústria têxtil, encontravam-se 569 mulheres, o que equivalia a 67,62% da mão-de-obra feminina empregada nesses estabelecimentos fabris. Nas confecções, havia aproximadamente 137 mulheres. Já em 1901, um dos primeiros levantamentos sobre a situação da indústria no estado de São Paulo constata que as mulheres representavam cerca de 49,95% do operariado têxtil, enquanto as crianças respondiam por 22,79%. Em outras palavras, 72,74% dos trabalhadores têxteis eram mulheres e crianças.

Contudo e neste período, a proteção estatal em relação ao trabalho feminino ainda era muito discreta, e as trabalhadoras da época enfrentavam salários baixos, funções pouco qualificadas, preconceito e humilhação pública.

A Lei Estadual nº 1596, de 1917, de São Paulo, foi a primeira lei protecionista ao trabalho ao sexo feminino uma vez que, proibiu o trabalho de mulheres em estabelecimentos

bancários no último mês de gestação e no primeiro após o nascimento do bebê. Trata-se de marco importante na história dos direitos trabalhistas da mulher no Brasil.

Já o Decreto nº 21.417-A de 1932 foi muito importante para regulamentar o labor feminino nos estabelecimentos comerciais e industriais, pois proibiu o trabalho noturno nas minerações em subsolos, nas pedreiras, em obras públicas ou ainda qualquer tipo de atividade que lhes causassem riscos.

Ganha especial ênfase a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar (2012, p. 20):

A sistematização e a consolidação das leis num único texto (CLT) integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Além disso, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores.

A
legislação
trabalhista
mostrou clara
preocupação
em relação ao
labor feminino
ao trazer em
seu contexto
um capítulo
intitulado “Da
Proteção Do
Trabalho da



Mulher”, que vai do artigo 372 ao artigo 401. De acordo com Léa Elisa Silingowschi Calil (2000, p. 41), o legislador ao realizar a compilação teve como objetivo “a proteção à mulher quanto à sua saúde, sua moral e sua capacidade reprodutiva”.

Segundo Sérgio Pinto Marins (2007, p. 587), o motivo real para a proteção ao trabalho da mulher diz respeito à fragilidade física da mesma. E ainda assegura que, as proteções paternalistas só se justificam “em relação ao período de gravidez e após o parto, de amamentação e a certas situações peculiares à mulher, como de sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos”. Segundo o autor, essas condições são específicas ao sexo feminino, e qualquer outra forma de discriminação em relação ao trabalho da mulher deveria ser extinta.

Emmanuel Teófilo Furtado (2004, p. 203-204) afirma que a proteção da lei à mulher se resume em quatro pontos: os de ordem física, biológica, familiar e econômica.

As de ordem física dizem respeito à evidente desvantagem física da mulher em relação ao homem, nesse sentido a proteção existente resta inculpada, por exemplo, nos artigos 198 e 390 da CLT, os quais possibilitam que a mulher carregue menor peso do que os trabalhadores homens, não se admitindo para a mulher condução contínua de peso superior a 20 quilos, ou ocasional de 25 quilos.

Já em relação à proteção biológica, esta ocorre no aspecto da maternidade, uma vez que o legislador ao instituí-la primou pela proteção ao recém-nascido e pela propagação da espécie, sendo assim goza a mulher de licença-

maternidade (artigo 392 da CLT), intervalos intrajornadas para amamentação (artigo 396 da CLT) dentre outros direitos decorrentes desse fator.

A familiar diz respeito a proteção existente por ser a mulher considerada como a dona da casa e ainda possuir o papel de mãe e de educadora dos filhos, muito embora a inclusão do sexo feminino ao mercado de trabalho tenha alterado a estrutura familiar patriarcal. De fato, hoje os homens assumiram tarefas domésticas e de cuidados com os filhos.

Por fim, no segmento econômico, a mulher historicamente percebia salário inferior ao do sexo masculino, porém, a própria CLT em seus artigos 372, 373-A e 377, veda diferenciação de salário decorrente do mesmo trabalho em razão do sexo.

Por fim, no segmento econômico, a mulher historicamente percebia salário inferior ao do sexo masculino, porém, a própria CLT em seus artigos 372, 373-A e 377, veda diferenciação de salário decorrente do mesmo trabalho em razão do sexo.

Com o fim da ditadura, promulga-se a Constituição Federal de 1988, a qual primou pela igualdade entre os sexos em seu artigo 5º, apenas diferenciando os sexos onde a desigualdade se faz nítida.

Entretanto, se por um lado, a igualdade entre homens e mulheres é garantia constitucional, por outro, denota-se certa justificativa nos direitos trabalhistas previstos apenas para o sexo feminino, posto as suas especificidades e a opressão sofrida ao longo da história.

3. POSIÇÃO DA DOUTRINA E DA JURISPRUDÊNCIA SOBRE O ARTIGO 384 DA CLT

Inserido no Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata da proteção ao trabalho da mulher, na Seção III, relativo ao período de descanso, o artigo 384 estabelece que caso ocorra elastecimento de jornada, deverá ser concedido à mulher um descanso 15 (quinze) minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

O intervalo em estudo restrito apenas as trabalhadoras, também chamado de especial, pois leva em consideração a condição excepcional da pessoa que labora.

Em análise ao referido artigo, Luiz Eduardo Gunther e Cristina Maria Navarro Zornig (2004. p.77.), expressam a necessidade de interpretar corretamente o art. 384, considerando que:

- I. ou que o intervalo de quinze minutos antes do início do período extraordinário não seria exigível na ocorrência de força maior, mas apenas na hipótese de prorrogação de jornada mediante compensação;
- II. ou que é devido, como extra, o tempo de intervalo nele previsto e porventura não usufruído antes do início de labor suplementar;
- III. ou que a proteção do art. 384 da CLT, genérica, após 04.10.88, com a Constituição Federal, que deu tratamento igualitário ao homem, restringe-se apenas às gestantes.
- IV. ou que o art. 384 não foi recepcionado pela nova ordem constitucional, que assegurou igualdade de direitos e obrigações entre os sexos (art. 5º, I, CF/88);

V. ou, por fim, em interpretação sistemática e analógica, que o art. 384 da CLT poderia ser confrontado, sucessivamente, com os arts. 59, 61 e 71, § 1º, da CLT, no sentido de o intervalo para descanso ser devido em todos os casos de prorrogação de serviço, de qualquer trabalhador, tanto homem quanto mulher, sempre que tal prorrogação determinar sua permanência em atividade por mais de quatro horas consecutivas.

Pois bem, como já antes referido, a Carta Magna, em seu art. 5º, inciso I, preceitua que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações e, portanto, gera-se a celeuma sobre a constitucionalidade do artigo 384 da CLT. O questionamento reside na aplicação do dispositivo celetista como forma de discriminação em razão do sexo, na medida em que se privilegia a mulher, importando em verdadeira afronta os preceitos igualitários estabelecidos pela nossa Lei Maior.

Assim, em razão do estabelecido pelo dispositivo celetista, identifica-se a existência de três correntes acerca da validade e alcance do mesmo. A primeira diz respeito à recepção pela Constituição Federal da norma da CLT. A outra preceitua que houve a revogação tácita, uma vez que clara é sua incompatibilidade com os ditames do art. 5º, I, e art. 7º, XXX, da CF/88. E, por fim, a terceira estabelece que além de ser constitucional, o artigo 384 da CLT deveria ser interpretado de maneira abrangente, sendo estendido aos homens, perpetuando a não discriminação.

Desse modo, imprescindível se faz o estudo dos diferentes posicionamentos acerca do artigo celetista em comento.

3.1. Da Recepção pela Constituição

Para os que defendem a aplicação do dispositivo celetista em questão, as peculiaridades biológicas e fisiológicas das mulheres, acarretam em menor resistência física a jornadas que extrapolam ao que foi pactuado, e deste modo, é plenamente aplicável o artigo 384 da CLT, pelo que inexistente ofensa ao princípio da igualdade constitucionalmente previsto.

Tal posicionamento encontra respaldo no princípio do não retrocesso social, ou seja, as conquistas sociais não podem ser suprimidas, sob pena de inconstitucionalidade.

Ainda, há um impedimento de que as garantias dadas a certos trabalhadores decorrentes de lutas e conquistas por seus direitos, não sejam ofuscadas por alterações outorgadas mediante a necessidade de conformação a novos tempos e contextos. Sendo assim, o artigo 384 da CLT deve ser tido como plenamente vigente no nosso ordenamento jurídico (GUNTHER, 2010, p. 25.).

José Cairo Júnior, (2009, p.384.) elucida que o empregador deverá conceder a empregada um repouso de 15 (quinze) minutos, no mínimo, entre a jornada normal e a extraordinária, confirmando o que prevê o disposto na CLT.

Na mesma linha de raciocínio, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcanti, (2009, p.334.) também defendem ser devido o intervalo em questão caso haja prorrogação de jornada.

O Supremo Tribunal Federal reconheceu a existência de repercussão geral da questão

constitucional suscitada. Eis a ementa da Repercussão Geral nº 658.312/SC do Ministro Dias Toffoli (Supremo Tribunal Federal, 2013.):

DIREITO DO TRABALHO E CONSTITUCIONAL. RECEPÇÃO DO ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. DISCUSSÃO ACERCA DA CONSTITUCIONALIDADE DO INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA MULHERES ANTES DA JORNADA EXTRAORDINÁRIA. MATÉRIA PASSÍVEL DE REPETIÇÃO EM INÚMEROS PROCESSOS, A REPERCUTIR NA ESFERA DE INTERESSE DE MILHARES DE PESSOAS. PRESENÇA DE REPERCUSSÃO GERAL.

Assim, o Supremo veio por reafirmar a validade do artigo 384 da CLT, bem como, ressaltar sua conformidade com a Constituição brasileira.

Na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, encerrada em 23.11.2007, sob a promoção conjunta do TST, da ANAMATRA e da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados do Trabalho (ENAMAT), foram aprovadas 79 ementas, as quais não possuem um caráter jurisdicional, muito embora representem o pensamento intelectual dos participantes do evento. Dentre elas, está a de número 22, a qual dispõe:

Enunciado n.22 - “Art. 384 da CLT. Norma de ordem pública. Recepção pela CF de 1988. Constitui norma de ordem pública que prestigia a prevenção de acidentes de trabalho (CF, 7º, XXII) e que foi recepcionada pela Constituição Federal, em interpretação conforme (art.5º, I, e 7º, XXX), para os trabalhadores de

ambos os sexos”.(SAAD; BRANCO, 2008. p.362.)

Nessa esteira, o Tribunal do Superior do Trabalho, tem mantido a orientação de modo a preservar as proteções direcionadas ao trabalho feminino, rechaçando os argumentos que insistem em apontar o ferimento do princípio da igualdade insculpido na Carta Magna e ainda, perante a Colenda Corte Trabalhista, a mulher trabalhadora merece um tratamento diferenciado, por exemplo, tendo-se em vista que o seu desgaste físico é maior em comparação ao homem, conforme se vê do aresto abaixo:

... Intervalo previsto no art. 384 da CLT. Proteção ao trabalho da mulher. Nos termos da jurisprudência desta corte superior, a disposição contida no art. 384 da CLT foi recepcionada pela Constituição Federal. Assim, homens e mulheres, embora iguais em direitos e obrigações, diferenciam-se em alguns pontos, especialmente no que concerne ao aspecto fisiológico, merecendo, portanto, a mulher um tratamento diferenciado quando o trabalho lhe exige um desgaste físico maior, como nas ocasiões em que presta horas extras. Por essa razão, faz jus ao intervalo de quinze minutos antes do início do período extraordinário. Ademais, registre-se que o não cumprimento do intervalo previsto no art. 384 da CLT entre a jornada regular e a extraordinária atrai os efeitos da não observância do intervalo intrajornada (art. 71, § 4º, da clt) e implica pagamento integral do período de quinze minutos não usufruído como horas extras. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.

2. Intervalo interjornada. A decisão

proferida pelo tribunal a quo merece reforma, no sentido de adequar-se à jurisprudência pacificada desta corte superior, consubstanciada na orientação jurisprudencial nº 355 da sdi-1 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (TST; ARR 0164700-37.2009.5.02.0441; Oitava Turma; Relª Min. Dora Maria da Costa; DEJT 05/09/2014)

No mesmo diapasão, tem-se a Resolução nº 12/2012 do TRT 12ª Região, a qual preceitua o verbete sumular com a seguinte redação:

SÚMULA Nº 19: “INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. CONCESSÃO DEVIDA. Não sendo concedido o intervalo de que trata o art. 384 da CLT, devido à empregada o respectivo pagamento. Inexistente inconstitucionalidade de tal dispositivo conforme decisão do Pleno do TST.”

Concordando com a constitucionalidade do artigo celetário, Francisco José Monteiro Júnior, (2009, p.166.) dispõe que:

[...] não há razão para deixar de aplicá-lo, primeiro, porque está, expressamente, previsto em lei. Segundo, porque, em obediência ao princípio da norma mais benéfica, não há como excluir a sua aplicação. Terceiro, porque ele está de acordo, também, com o objetivo do Direito do Trabalho de oferecer condições melhores para os trabalhadores. E, quarto, porque atende ao postulado constitucional da redução dos riscos inerentes ao trabalho.

De tal modo, verifica-se que a defesa pela constitucionalidade do preceito celetista se embasa na proteção da desigualdade da

mulher em alguns pontos específicos, visando, sobretudo, proteção da saúde e da segurança da trabalhadora.

3.2 Revogação

A corrente denominada negativista entende que o artigo 384 da CLT desapareceu do ordenamento jurídico com o advento da Constituição de 1988. Assim, para estes, a tese de que a mulher seria frágil e não suportaria a jornada extraordinária resta completamente refutada, pois ao longo da história viu-se que estas sempre laboravam em jornadas ilimitadas e em condições insalubres, demonstrando assim, que é completamente infundada a



alegação da menor resistência física.

Soma-se ao argumento acima, que o intervalo especial afronta o art. 5º, I, da Constituição Federal, uma vez que não existe tal descanso para o homem.

Na visão de José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castello Branco (SAAD; BRANCO, 2008, p.362.), o estatuído no artigo 384 da CLT, é contrário à Constituição, que estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Na mesma linha é o pensamento de Sérgio Pinto Martins, (apud NOVAIS, 2005, p.84.), o qual defende que pode ocorrer discriminação perante a mulher, pois o empregador pode preterir o sexo masculino na hora da contratação, visto que não precisará conceder o intervalo de quinze minutos para prorrogar a jornada ao sexo em questão. Para o autor, o dispositivo celetista também implica em conflito com o princípio da igualdade, pois inexistente previsão de tal descanso para homens.

Alice Monteiro de Barros, (2010, p.1090.), alude que o artigo 384 da CLT não fora recepcionado pela Constituição Federal, pois, sem dúvida, conflita com seu art. 5º, I, senão vejamos:

Não foi recepcionado o art. 384 da CLT pelo preceito constitucional. A diferença entre homens e mulheres não traduz fundamentos, para tratamento diferenciado, salvo em condições especiais, como a maternidade. O intervalo do art. 384 só seria possível à mulher se houvesse idêntica disposição para os trabalhadores do sexo masculino.

A pretensão almejada pelo art. 384 da CLT poderia caracterizar um obstáculo à contratação de mulheres, na medida em que o empregador deveria certamente admitir homens, pois não teria a obrigação de conceder aquele descanso. Logo, o que seria uma norma protetiva acabaria por se tornar um motivo para preterição.

Do mesmo modo, a 3ª Turma do TRT 9ª Região, na Orientação Jurisprudencial nº 080, a qual diz respeito a intervalos especiais, em seu item III, expressou o entendimento de que o art. 384 da CLT não foi recepcionado pela Lei Maior, fundamentando o seu entendimento da seguinte maneira: “III - o intervalo especial para mulheres a que refere o art. 384 da CLT, de 15 minutos antecedentes à jornada extraordinária, não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988”

Portanto, para essa corrente, o artigo 384 da CLT não foi recepcionado pela Constituição por haver afronta expressa ao princípio constitucional da igualdade, estabelecendo discriminação que não se justifica, com ressalva para as diferenciações entre os sexos decorrentes das especificidades da mulher, como na maternidade.

3.3 Aplicação por Extensão

3.3.1 Posicionamento favorável

Defendendo a idéia de que o artigo 384 deveria ser aplicado aos trabalhadores em geral, sem qualquer distinção, Luiz Eduardo Gunther e Cristina Maria Navarro Zornig, (apud LIMA, 2013.) preceituam:

O artigo 384 da CLT tem escopo conscientizar o empregador na concessão de intervalo ao trabalhador, antes de adentrar em jornadas extraordinárias, de molde a recuperar suas forças laborais, mormente naquelas que exigem maior desempenho físico, prevenindo desgastes maiores. Na verdade, a norma deveria ser aplicada indistintamente, com vistas ao bem estar físico e psíquico do empregado, sem exigir-lhe trabalho contínuo além de suas forças, o que, em ocorrendo, pode implicar maior ocorrência de acidentes de trabalho, menor desempenho e produtividade.

Fernanda Valadares de Oliveira, (2013, p.67.) defende que:

... o art. 384 da CLT seria a chance perfeita para a doutrina trabalhista continuar evoluindo e, em vez de considerá-lo inconstitucional, ou específico para a trabalhadora mulher, ampliar sua abrangência para conceder o tempo de descanso para o trabalhador homem que deseje realizar horas extras.

Um dos exemplos utilizados para fundamentar essa posição é que o artigo 71, §1º da CLT, o qual estabelece intervalos intrajornadas a qualquer empregado, independentemente do sexo do mesmo. O dispositivo tem como alvo a recomposição física do trabalhador, depois de um longo período de atividades exercidas.

Igualmente invocado para sustentar a tese favorável da aplicação do artigo 384 da CLT ao homem, é o pensamento de que, se há celeuma

sobre a suposta desigualdade de tratamento comportada pelo artigo 384 da CLT, nada mais lógico que lutar pela ampliação da norma para todos os trabalhadores, não se devendo cogitar na revogação do dispositivo pela idéia de que este só se direciona a mulher (OLIVEIRA, 2011, p.5.).

Os autores Luiz Eduardo Gunther e Cristina Maria Navarro Zornig, (2004, p.78.) afirmam que a aplicação da norma de forma indistinta, converge para o bem-estar físico e psíquico do trabalhador, de modo que sejam afastadas as extrapolações além de suas forças, contribuindo para afastar a ocorrência de acidentes, menos desempenho e produtividade.

3.3.2 Posição contrária

Contrariamente a corrente que entende pela aplicação por extensão também ao trabalhador do sexo masculino, há a tese de que o artigo 384 da CLT se encontra inserido no capítulo das normas de proteção do trabalho da mulher, e desse modo, não há justificativa para o tratamento que estaria prestes a conferir aos obreiros homens.

Ao mesmo tempo, se fora criado o artigo com base nas peculiaridades da mulher obreira, devido ao desgaste físico maior que esta possui do que ao do homem nas ocorrências de horas extras, não se pode, sob o argumento de inconstitucionalidade, estender o descanso ao gênero masculino.

Neste sentido, ganha destaque a OJT 042, da 4ª Turma do TRT da 9ª Região (Paraná) que dispõe: “OJT 042 – ARTIGO 384 DA CLT - APLICAÇÃO – Aplicável somente para a mulher.”(grifos originais).

Curioso também é o raciocínio explanado no acórdão 147064/2013, oriundo do TRT 5ª Região, conforme abaixo transcrito:

[...] Inicialmente, destaco que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal. Ele impõe intervalo de 15 minutos antes de se começar a prestação de horas extras pela trabalhadora mulher. 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 compleição física entre homens e mulheres.

Analisando o art. 384 da CLT em seu contexto, verifica-se que se trata de norma legal inserida no capítulo que cuida da proteção do trabalho da mulher e que, versando sobre intervalo intrajornada, possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho. Não se pode perder de vista que, diante do maior desgaste natural da mulher trabalhadora, o Texto Constitucional assegurou diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária (art. 201, § 7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (art. 7º, XVIII e XIX; ADCT, art. 10, § 1º) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade.

Não é demais lembrar que as mulheres 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.

Nessa linha, 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, o que afasta a alegada inconstitucionalidade do art. 384 da CLT [...] (Recurso Ordinário nº 30-14.2011.5.05.0025; Acórdão. 147064/2013. 3. Turma. Recorrente: Banco do Nordeste do Brasil AS. Recorrido: Sindicato dos Bancários da Bahia. Relator: Washington Gutemberg. Maio, 2013.)

Denota-se, assim, que por tal corrente, depois do advento da Constituição, somente são justificáveis as normas de proteção que levem em consideração a efetiva fragilidade física da mulher, objetivando o tratamento diferenciado em relação ao trabalho masculino, como é o caso da distinção do emprego da força muscular.¹

4. CONCLUSÃO

Pela evolução histórica do Direito do Trabalho da mulher, mostrou-se justificável a criação de leis que regulassem o labor

das trabalhadoras, tanto é assim que com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) houve uma proteção especial ao gênero, uma vez que fora criado um capítulo em especial para as obreiras.

Com o advento da Constituição Federal, a questão dos gêneros e as desigualdades dela oriundas foram colocadas em amplo debate uma vez que foi preconizado a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações. Entretanto, a própria Lei Maior instituiu em seus ditames uma preocupação especial em relação ao trabalho feminino, tanto é que é evidente a proibição da discriminação em decorrência do sexo.

Neste novo contexto, após a promulgação da Carta Magna, muito se questionou acerca da validade de normas infraconstitucionais, pois estas se mostraram incompatíveis com os preceitos constitucionalmente expostos.

Assim, nessa linha de raciocínio, encontra-se o artigo 384 da CLT, o qual preceitua um intervalo de quinze minutos antes do início da jornada extraordinária apenas ao sexo feminino.

Desse modo, surgiram várias vertentes sobre a análise do dispositivo celetista citado. A primeira é de que o artigo foi recepcionado pela Constituição, de modo que deve ser concedido à mulher pelas suas peculiaridades fisiológicas, e que não se estaria causando discriminação, pois, restaria aplicado o tratamento desigual aos desiguais.

Existente também a tese de que o dispositivo causa discriminação, uma vez que o empregador pode preferir a contratação de mão-de-obra masculina, pois, assim, não teria

1 A diferenciação existente entre os sexos em caso de emprego de força muscular está presente na CLT, no seguinte artigo: “Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.”

que conceder aos obreiros o intervalo em questão. Portanto, não foi recepcionado pela Lei Maior.

Verifica-se que há o entendimento de que o artigo infraconstitucional deveria ser estendido aos homens, pois assim se estaria realmente aplicando o que foi estabelecido pela nossa Constituição, ou seja, de igualdade de homens e mulheres. Entretanto, se sabe que não há norma que estabeleça o intervalo aos trabalhadores, havendo afronta ao princípio da legalidade qual seja, ninguém será obrigado a fazer algo senão em virtude de lei.

Por todo o exposto, conclui-se que não há consenso doutrinário e jurisprudencial sobre o tema, existindo, em verdade, várias justificativas pela aplicação ou não do artigo 384 da CLT. De tal sorte que o estudo do tema direciona para a conclusão de uma urgente necessidade de uniformização de entendimentos, a fim de que, em especial os Tribunais trabalhistas não incorram em injustiças, ora aplicando o intervalo, ora afastando tal previsão por afronta ao princípio da igualdade.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2010.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. Salvador: Podivm, 2009.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos históricos-sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo: LTr, 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**.

7.ed. São Paulo: Método, 2012.

CAVALCANTI, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Preconceito no trabalho e a discriminação por idade**. São Paulo: LTr, 2004.

GUNTHER, Luiz Eduardo; GUNTHER, Noeli Gonçalves da Silva. A igualdade de direitos entre homens e mulheres nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região**. Curitiba, a. 36, n. 66, jul. 2010.

_____. ZORNIG, Cristina Maria Navarro. **Controvérsias e soluções no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

LIMA, Jamile Ipiranga de. **Discriminação no trabalho contra a mulher**. 63 f. Monografia (Pós- Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho), Faculdade Christus, Fortaleza, 2005. Disponível em: <[http://www.trt7.jus.br/escolajudicial/files/Monografias/MONOGRAFIA%20-%20DISCRIMINA%C3%87%C3%83O%20NO%20TRABALHO%20CO\[1\].pdf](http://www.trt7.jus.br/escolajudicial/files/Monografias/MONOGRAFIA%20-%20DISCRIMINA%C3%87%C3%83O%20NO%20TRABALHO%20CO[1].pdf)>. Acesso em 27 maio. 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. **Trabalho da Mulher**. São Paulo: LTr, 2009.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção**

à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, Daltro Alberto Jaña Marques de. Igualdade entre homens e mulheres: uma tutela específica do ideal de trabalho descente à luz do princípio da isonomia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1. Região**. jul. 2011.

OLIVEIRA, Fernanda Valadares. Interpretação do artigo 384 da CLT e o tratamento igualitário entre homens e mulheres. **Revista de Direito da ADVOCEF**- ano VIII, n. 16. 2013.

OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. A interpretação do art. 384 da CLT e o tratamento isonômico entre homens e mulheres. **Busca Legis**. 2011. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23106-23108-1-PB.pdf>>. Acesso em: 27 maio. 2013.

SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. **Consolidação das Leis do Trabalho: comentada**. 41.ed. São Paulo: LTr, 2008.

Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário nº 658.312/SC. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento>>.

MEDIDAS PARA A TUTELA DA IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA

Adriane Reis de Araujo

Pensar a condição feminina no trabalho não é tarefa fácil! Embora a sociedade brasileira contemporânea já esteja acostumada a ver mulheres nos mais diversos postos de trabalho, inclusive em um dos postos mais importantes do governo federal, o cotidiano da mulher trabalhadora ainda testemunha a permanência de práticas abusivas e ilícitas que impedem a tão almejada igualdade de oportunidades no emprego. Os motivos, variados, permitem destacar alguns pontos cruciais:

- a) A dificuldade que tem as mulheres para conciliar a vida produtiva e vida familiar;
- b) As empresas continuam mantendo uma cultura organizacional tradicional;
- c) As promoções para a alta direção são realizadas em geral por homens, que compõe a sua maioria de

seus integrantes;

- d) As mulheres tem menos visibilidade, exigem menos que os homens e focam mais a sua atenção no desenvolvimento do trabalho do que nas relações pessoais no âmbito profissional.¹

Certamente, o primeiro item é percebido largamente em nosso cotidiano. A cultura brasileira dominante ainda atribui, com maior ênfase, à mulher o cuidado com a família. A sobrecarga acompanha a mulher durante toda a sua vida, ultrapassando o período de gestação ou aleitamento materno dos filhos. Observa-se, além do mais, a persistência na cultura nacional, social e organizacional, do papel de provedor atribuído ao homem e de cuidadora à mulher, o que parece justificar um salário inferior para os postos de trabalho

1 Dados coletados no relatório “*La mujer directiva en España Women as Leaders*”. Disponível em <<https://brizas.wordpress.com/category/acciones-positiva/>>. Acesso em 15 de setembro de 2014.



Adriane Reis de Araujo

Procuradora Regional do Trabalho. Mestre em Relações Sociais PUC/SP. Doutoranda da Universidade Complutense de Madri

femininos. Soma-se a isso a predominância de homens em postos de direção, situação que facilita a promoção de outros homens, pois forma-se tacitamente um “pacto entre pares”. Por fim, as mulheres geralmente adotam a postura de auxiliares no ambiente de trabalho e deixam de lado perfis e comportamentos típicos de liderança.

Esse contexto, sem dúvida, exige uma série de medidas voltadas à formação de uma nova cultura de plena igualdade de gênero (conceito que extrapola a condição biológica para abranger o aspecto social do sexo). O Direito pode em muito contribuir para a construção desse novo modelo social. A impressão, no entanto, é que as regras vigentes são insuficientes ou, simplesmente, desconsideradas na vigência da relação de emprego. Tal cenário exige dos juristas a análise crítica da legislação em vigor e dos seus mecanismos de atuação, para além dos mecanismos de valoração e ônus da prova (por certo, relevantes).

No presente estudo, vamos focalizar nossa atenção no texto constitucional em vigor, em especial, no art. 7º, XXX, que proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo. A norma referida veda a discriminação direta com base no sexo, ou seja, ela veda que uma pessoa, seja, haja sido ou possa ser tratada por razão do sexo de maneira menos favorável (no valor da remuneração, exercício de função ou critério de admissão) a outra em situação equivalente.

No que diz respeito ao primeiro

aspecto destacado no texto constitucional (proibição de diferenças de salários), embora as estatísticas oficiais (CAGED/2013) demonstrem que as mulheres continuam a ganhar menos, uma vez que a relação dos salários entre homens e mulheres em 2013 melhorou mas não ultrapassou a proporção de 85,97%², a atuação judicial fica praticamente inoperante porque o desencontro salarial ocorre em regra pelo exercício de atividades diferentes. Poucos são os casos em que se verifica com clareza a discriminação, como por exemplo, no caso de vendedores de uma loja de departamentos em que o percentual de comissão paga ao vendedor masculino é superior àquele das vendedoras, sob o argumento da desnecessidade de estímulo às vendedoras por ser mais fácil vender às mulheres. A diferença, todavia, é percebida claramente na baixa remuneração de atividades consideradas femininas, como é o caso da atividade de limpeza, enfermagem ou de professor do ensino fundamental, ou na redução salarial constatada em atividades que registram crescente presença feminina, como é o caso da carreira de direito. Nesse caso, o mecanismo mais eficiente para reduzir as diferenças repousa na educação e formação das mulheres para as carreiras melhor remuneradas.

2 O CAGED mede o nível de emprego formal no país e em 2012 os dados informados pelas empresas demonstram que o salário médio real de admissão das mulheres alcançou R\$ 917,87, contra 1.067,66 dos homens. Em 2011 esses valores eram R\$ 874,63 e R\$ 1.019,34. Enquanto no feminino o crescimento foi de 4,94%, o salário dos homens cresceu 4,74%, ou seja, a relação dos salários entre homens e mulheres passou para 85,97%. (Disponível em < <http://portal.mte.gov.br/imprensa/rais-e-caged-indicam-crescimento-da-participacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho.htm>>. Acesso em 15/09/2014).

O segundo critério, qual seja, a proibição de discriminação como critério de admissão tem sido reclamada, de forma difusa, repressiva e preventiva, em diversos procedimentos administrativos promovidos no âmbito do Ministério Público do Trabalho. O *parquet* trabalhista, por exemplo, vem requerendo das empresas de comunicação que se abstenham de veicular anúncio de vaga de emprego com conteúdo discriminatório para a admissão de trabalhadores. Seriam critérios discriminatórios aqueles que veiculem referência a sexo, raça, cor, idade, aparência, religião, condições de saúde, identidade sexual, situação familiar, estado de gravidez, opinião política, nacionalidade, origem, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; referências aos requisitos de “boa aparência” ou “boa apresentação”; solicitação de fotos que acompanhem o currículo dos candidatos ao trabalho ou estágio; ou quaisquer outras formas de discriminação ilegítima.

O tema chegou ao Tribunal Superior do Trabalho em dois julgados, que tinham acórdãos diametralmente opostos. No RR 96000-63.2008.5.02.0014, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho reformou a decisão regional e afastou a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a questão uma vez que ainda não havia se formado o vínculo de emprego entre as partes:

(...) COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PRETENSÃO DE COIBIR OS JORNAIS DE GRANDE CIRCULAÇÃO DE PUBLICAR ANÚNCIOS DE EMPREGO E DE ESTÁGIO COM CARÁTER DIS-

CRIMINATÓRIO. *Não se vislumbra hipótese de a presente demanda - Ação Civil Pública com pretensão de coibir os jornais de grande circulação de publicar anúncios de emprego e de estágio - ser abarcada pela competência da Justiça do Trabalho, porquanto não se trata de ação oriunda de relação de trabalho, uma vez que não há lide entre empregado e empregador, nem tampouco de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, justamente, como dito, porque não há relação de trabalho. A questão relativa à discriminação nos anúncios de vagas de emprego ou estágio não é nova, e, de fato, desafia a atuação pronta e efetiva do Ministério Público. Todavia, trata-se de questão que precede à formação da relação de emprego, não decorrendo de nenhuma relação de trabalho. Recurso de Revista de que se conhece em parte e a que se dá provimento. (Processo: RR - 96000-63.2008.5.02.0014 Data de Julgamento: 19/10/2011, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/10/2011.)*

O posicionamento adotado não encontra ressonância na doutrina trabalhista e a questão foi levada ao Supremo Tribunal Federal, estando pendente de julgamento.

No RR 753000-32.2004.5.12.0014, a tese ministerial foi refutada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, e a solução foi confirmada pela 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho porque implicaria o revolvimento do quadro fático-probatório (Súmula 126/TST) e porque a tese traduzia interpretação razoável (Súmula 221, II/TST, hipótese já cancelada). Essa discussão, contudo, trouxe diversos questionamentos sobre a ponderação necessária entre diversos direitos fundamentais, como o direito à igualdade no acesso ao emprego, o direito à livre iniciativa empresarial e a liberdade de imprensa. Merece destaque a ementa dessa decisão:

RECURSODEREVISTA.PUBLICAÇÃO DE ANÚNCIO DISCRIMINATÓRIO. VEDAÇÃO. DESTINATÁRIO DA NORMA.

O Regional deu provimento ao recurso ordinário da reclamada, para isentá-la da condenação imposta na sentença, pois concluiu que, no presente caso, “o destinatário da norma consignada no art. 373-A da CLT é somente o empregador e não o órgão de imprensa utilizado como veículo de publicação do suposto anúncio discriminatório” (fl. 415). Asseverou que esta é a melhor interpretação a ser conferida à referida norma, ante a situação sub judice, já que seu implemento envolve interesses opostos, representados pela liberdade de organização empresarial, igualdade entre trabalhadores e liberdade de imprensa. Considerou

que “a colisão entre princípios resolve-se pela ponderação” e que “há que se conferir interpretação restritiva ao citado dispositivo infraconstitucional, para não perder de vista a liberdade conferida aos órgãos de imprensa” (fl. 416). Trata-se de interpretação razoável da legislação aplicável à hipótese, tendo em vista a situação fática dos autos, o que não autoriza a conclusão de que o acórdão regional teria violado os dispositivos constitucionais e legal mencionados pelo recorrente. Incidência das Súmulas 126 e 221, II, do TST. Recurso de revista não conhecido. (Processo: RR - 753000-32.2004.5.12.0014 Data de Julgamento: 15/12/2010, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/02/2011)

Com todo o respeito, a conclusão adotada merece crítica na medida em que abraça uma interpretação restritiva, sem qualquer justificativa, do direito fundamental à dignidade humana e igualdade no emprego, consubstanciada nos artigos 1º, incisos III e IV, 3º, inciso IV, 5º, *caput* e incisos XIII e XLI, 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, todos da Constituição Federal. Já é pacífico na doutrina que os direitos fundamentais, e em especial o princípio da igualdade e liberdade, são corolários do princípio da dignidade humana. E como nos lembra Ingo Sarlet:

(...) o princípio da dignidade da pessoa impõe limites à atuação estatal, objetivando impedir que o poder público venha a violar a dignidade pessoal, mas também implica (numa perspectiva que se poderia designar de programática ou impositiva, mas nem por isso destituída de plena eficácia) que o Estado deverá ter como meta permanente, proteção, promoção e realização concreta de uma vida com dignidade para todos, podendo-se sustentar, na esteira da luminosa proposta de Clémerson Clève, a necessidade e uma política da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais.

Desse modo, impõe-se o dever de proteção estatal, o qual dirige-se contra a agressão promovida por qualquer pessoa, inclusive particulares.

Ademais, a publicação de anúncio de jornal não se enquadra propriamente no conceito de matéria jornalística ou de opinião/editorial, hipótese em que há a incidência do direito fundamental à liberdade de imprensa. A hipótese mais se equipara ao provedor de internet que veicula material de terceiros. Nesse caso, a jurisprudência tem acolhido reclamação no sentido de impor aos provedores da internet a retirada de material ofensivo à honra ou intimidade das pessoas.

Por fim, chegamos à terceira hipótese veiculada no texto constitucional, qual seja, a vedação de discriminação por motivo de sexo

no exercício de funções durante a relação de emprego. Nesse ponto chegamos ao denominado “teto de vidro”, ou seja, embora as mulheres ocupem cerca de 50% das vagas nas universidades, tanto na graduação como na pós-graduação, este percentual não se reflete no exercício de cargos de gestão nas empresas. Para enriquecer essa abordagem, utilizaremos da experiência italiana (Lei 903/1997 e 198/2006) e espanhola (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). A legislação italiana combinada com a legislação espanhola nos oferecem três mecanismos para reduzir a discriminação de gênero no curso do contrato de trabalho: a) a promoção de medidas coletivas para o combate à discriminação indireta (Itália); b) o estabelecimento de cotas para o acesso a cargos de gestão ou gerência (Espanha); c) a exigência da criação e implantação de planos de igualdade de gênero pelas empresas (Espanha).

Inicialmente trataremos do modelo italiano. Nele há a conceituação e previsão de mecanismos de combate, tanto a discriminação direta, quanto a discriminação indireta no que diz respeito ao gênero. A discriminação direta é definida como “qualquer ato, pacto, comportamento assim como a ordem de realizar um ato ou comportamento que resultem em prejuízo, discriminando às trabalhadoras ou aos trabalhadores em razão de seu sexo e qualquer modo de tratamento menos favorável em relação a outra trabalhadora ou trabalhador em situação análoga.” Já a discriminação indireta se evidencia “quando uma disposição, um critério, uma prática, um ato, um pacto ou um comportamento aparentemente neutro ameace ou resulte em uma posição particular de desvantagem dos

trabalhadores de um sexo determinado em relação a trabalhadores de outro sexo, salvo no caso de se considerar requisitos essenciais para o desenvolvimento da atividade de trabalho, desde que o objetivo seja legítimo e os meios utilizados para consegui-lo sejam apropriados e necessários.”

Ambas as hipóteses de discriminação podem se expressar de forma coletiva, embora a discriminação indireta tenha na coletivização do problema a sua característica principal. A tutela coletiva da igualdade se faz por meio de diversos órgãos integrantes do Poder Executivo, voltados ao fomento da igualdade no trabalho. A lei italiana previu a criação de uma Comissão dentro do Ministério para a Igualdade de Oportunidade, nomeada pelo Ministro, e composta por associações femininas e peritos, com funções consultivas em todos os campos, inclusive o trabalhista. Em âmbito laboral, há a previsão de um Comitê Nacional para Igualdade de Oportunidades, dentro do Ministério do Trabalho. Entre suas inúmeras tarefas, o comitê tem por função financiar projetos de ações afirmativas em favor dos trabalhadores e criar uma rede de Conselheiras de Paridade Nacional, Regionais e Provincianas.

As Conselheiras de Paridade Nacional, Regionais e Provincianas são nomeadas pelo Ministro do Trabalho e, entre as suas inúmeras funções de estímulo à igualdade está a tutela judicial das trabalhadoras e trabalhadores vítimas de discriminações. Nas ações individuais, a Conselheira atua como assistente do trabalhador. Porém, na ação coletiva, ela tem legitimidade para atuar de forma autônoma e para a tutela de interesses

difusos e coletivos. Nesse caso, antes de atuar judicialmente, a Conselheira deve solicitar ao autor da discriminação, ouvidas as representações sindicais, a preparação de um plano para a remoção de discriminações. Se o plano for suficiente, a Conselheira promoverá a conciliação, com aval do Poder Judiciário. Caso o plano seja insatisfatório, ela promoverá a ação judicial. Se for acolhido o pedido, o Juiz determinará ao autor que prepare um plano de remoção das discriminações dentro de um prazo por ele fixado. Na ação coletiva, há, igualmente, a possibilidade de ressarcimento dos danos patrimoniais e extrapatrimoniais aos lesados. Importa salientar que a comprovação da discriminação indireta pode ser feita por meio de dados estatísticos.

Em vista da amplitude dos legitimados para a ação civil pública e ação civil coletiva no direito brasileiro, a tutela coletiva da discriminação nesses moldes pode ser realizada no âmbito trabalhista, tanto pelo Ministério Público do Trabalho, quanto pelos Sindicatos profissionais. Em nossa experiência nacional, no ano de 2005, o Ministério Público do Trabalho propôs ações coletivas contra diversos bancos, as quais foram refutadas porque não se vislumbrou amparo legal ao pedido e porque se considerou imprestável a prova estatística. Vejamos seus fundamentos:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA: PEDIDO DE ORDEM INIBITÓRIA DE PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA PELA EMPRESA EM RELAÇÃO A ADMISSÃO, PROMOÇÃO E REMUNERAÇÃO DE EMPREGADOS POR RAZÃO

DE SEXO, RAÇA, COR OU IDADE:
 ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO
 PÚBLICO DO TRABALHO:
 POSSIBILIDADE JURÍDICA:
 ADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA:
 ATIVISMO JUDICIAL: LIMITES:
 AÇÃO AFIRMATIVA: NECESSIDADE
 DE PROVA DO ATO ILÍCITO:
 ANÁLISES ESTATÍSTICAS: MERA
 PRESUNÇÃO POR POSSIBILIDADE
 MATEMÁTICA: MARGEM DE ERRO
 ADMISSÍVEL: FALTA DE PROVAS:
 IMPROCEDÊNCIA.

A mera afirmação da prática de ato discriminatório por empresa, em relação à admissão, promoção e remuneração de seus empregados, baseada em critérios de sexo, raça, cor ou idade, não pode dar-se apenas com base em transposição de situações havidas ou existentes, consubstanciadas em estatísticas gerais, já que envolvem mera possibilidade matemática e não efetividade do fato apresentado noutro substrato de sujeitos, não se configurando a estatística como prova. Necessidade da análise de elementos que evidenciem prática discriminatória pela empresa, mais que a mera divergência entre os grupos retratados no quadro funcional em relação ao conjunto macro-social nacional, regional ou local, se há especificidades entre um e outro que os diferem. Não há vedação alguma para que o empregador possa adotar meios seletivos segundo o merecimento e a adequação das capacidades de cada um às funções exigidas, se não se indica nenhuma vedação, explícita ou implícita, a grupos

de sujeitos que pudesse, assim, evidenciar prática discriminatória. A própria [Constituição Federal](#) enaltece, em várias ocasiões, o respeito ao mérito, e assim também a própria [CLT](#), ao regulamentar, pelo artigo 461, o artigo [7º](#), [XXX](#), da [CF](#), além da Convenção 111/OIT, no respectivo artigo 1º e parágrafos, quando, ao mesmo instante em que conceitua a discriminação no ambiente de trabalho, estabelece que os procedimentos seletivos por mérito não envolvem discriminação, sempre que não se efetivem separações por grupos de indivíduos segundo raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social. Inexistindo prática discriminatória demonstrada no âmbito da coletividade tutelada, não há campo para o pedido ministerial de imposição de comando inibitório: improcedência dos pedidos exordiais. Recursos do Ministério Público do Trabalho e do Sindicato obreiro assistente conhecidos e desprovidos: sentença mantida. (RO 943200501510000 DF 00943-2005-015-10-00-0, Relator: Desembargador Alexandre Nery de Oliveira, Julgamento 13/02/2008, 2ª Turma, 14/03/2008)

Somam-se a essas críticas a ausência de clareza do pedido ministerial que pretendia obstar a contratação/promoção de homens brancos até que o banco-réu alcançasse um patamar de equivalência com as estatísticas de raça e gênero nacionais. Nesse caso, entendeu-se que a pretensão ministerial constituía, de maneira inversa, a criação de cotas dentro da empresa. Longe de tomar a improcedência do pleito como impossibilidade de atuação, o *parquet* trabalhista deve assimilar as críticas com o intuito de aprimorar futuras intervenções dessa natureza.

Um mecanismo nada explorado na experiência brasileira, é aquele encontrado no modelo espanhol. A Ley Orgánica 3/2007, no art. 45, determina que as empresas com mais de 200 empregados estão obrigadas a adotar todas as medidas de combate a discriminação, inclusive a elaboração de um Plano de Igualdade. O Plano de Igualdade nada mais é que um conjunto ordenado de medidas, adotadas depois de realizado um diagnóstico da situação, tendente a alcançar na empresa a igualdade de trato e oportunidades entre mulheres e homens e a eliminar a discriminação por razão de sexo. Os planos de igualdade fixarão objetivos concretos a alcançar, as estratégias e práticas a adotar para sua consecução, assim como o estabelecimento de sistemas eficazes de monitoramento e avaliação dos objetivos fixados. Para a consecução dos objetivos fixados, os planos de igualdade poderão contemplar, entre outras, as matérias de acesso ao emprego, classificação profissional, promoção e formação, retribuição, organização do tempo de trabalho para favorecer, em termo de igualdade entre mulheres e homens, a conciliação laboral, pessoal e familiar e a prevenção do assédio sexual e do assédio por razão de gênero. As empresas menores podem ser obrigadas a atender a esse requisito sempre que haja expressa previsão em negociação coletiva.

É interessante a proposta espanhola na medida em que ataca diretamente alguns dos aspectos que alimentam o modelo de discriminação vigente, qual seja, a cultura organizacional e social. Além do mais, esse modelo chama à responsabilidade tanto os empregadores quanto o movimento sindical para protagonizar, de maneira acordada, a transformação necessária.

Dessa maneira, concluímos que, sem deixar de lado, as modalidades de tutela coletiva já conhecidas em nosso ordenamento, como é o caso da discriminação indireta e das medidas de cotas (nesse caso pensando em um projeto legislativo ou na negociação coletiva), é interessante avaliar a possibilidade de explorar esse mecanismo em nossa realidade e ordenamento jurídicos, como forma de buscar mais um mecanismos de enfrentamento a esse tema espinhoso que é a igualdade de gênero nas relações de trabalho.

ADEUS A ALICE

Antônio Álvares da Silva

Perdemos Alice. Colega, amiga, parceira intelectual. Formou uma geração de discípulos e juristas. Personificava uma das colunas da chamada “Escola Mineira de Direito do Trabalho”. Como o Prof. Washington Albino, ela não foi apenas uma jurista, foi uma escola e um exemplo.

No trato era inexcelável. Vibrava com as teorias quentes de vida que tornam o Direito do Trabalho não só uma página dos códigos, mas um episódio da realidade. Seu Curso de Direito do Trabalho era tudo isto: ciência, vida, correção e doutrina. Lê-lo e citar as ideias ali compendiadas é uma das alegrias de minha vida intelectual.

Na Faculdade de Direito, era conhecida pela pontualidade, correção e brilhantismo nas aulas. Era uma professora nata: amava os alunos e tinha deles o amor recíproco. Muitos vinham de outras faculdades para assistir a suas aulas. Alguns colegas do interior deixavam por algum tempo suas atividades docentes para aprenderem com ela um Direito do Trabalho vivo, dinâmico próximo da realidade sem perder a dignidade da teoria.



Créditos: Site Carta Forense

Na magistratura, primava pela correção e sabedoria de suas sentenças. De honestidade intocável, era um exemplo neste mundo de corrupção e desacertos em que se transformou nosso país. A doença que lhe tirou a vida foi insidiosa e cruel. Provocou-lhe um sofrimento que não merecia, incompatível com sua bondade.

Visitei-a com frequência nos últimos dias. Por telefone e por presença. Já não falava mais. Articulava apenas algumas palavras, para certas pessoas que talvez reconhecesse num momento raro de lucidez. Era difícil compreender aquela cena que a ciência com sua técnica e os amigos com seu carinho não podiam debelar ou evitar.

Na última vez por telefone, ainda na semana passada, fui informado da piora do quadro, o uso permanente de oxigênio e a debilitação geral que agora chega ao fim. O ser humano é incompleto. Foi feito por células já programadas para a morte. Neste ponto, somos todos iguais. Mas Alice era diferente.

Nos limites da imperfeição era perfeita. Soube conciliar como poucos a prática do tribunal com a lição das aulas. E tudo isto

Antônio Álvares da Silva

Professor do Mestrado em Direito da Escola Superior Dom Helder Câmara. Leciona na Pós-Graduação de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Foi Desembargador Federal do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região.

emoldurado numa permanente bondade e grandeza de coração. Foi juíza e professora tão distinguida que se torna difícil saber em qual dessas atividades mais se distinguiu.

O consolo que temos é que a morte, que a tudo destrói, não destruirá Alice. Ela ficará entre nós eternamente pelo que fez. Será exemplo, distinção e reverência por todos os seus colegas, alunos e servidores da nossa Justiça.

Lembro-me das palavras históricas de Sócrates aos juízes que o condenaram à morte: “Podeis ficar esperançados ante a perspectiva da morte e firmar no espírito a certeza de que, para o homem de bem, nenhum mal pode acontecer nem na vida nem na morte e que os deuses não se descuidam de seu destino”.

Os deuses cuidarão do destino de Alice na outra vida, da qual nada conhecemos. E aqui faremos também a nossa parte, vivendo seu exemplo legado e guardando para sempre sua memória em nossos corações.

Texto retirado do site

<https://www.sinaite.org.br/?r=site/noticiaView&id=9242>
acessado em 05/09/2014

TRABALHADORES INTELECTUAIS

Alice Monteiro de Barros

SUMÁRIO

1. A EXTENSÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA AOS INTELECTUAIS

2. CONCEITO

3. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

3.1. Redimensionamento do Direito do Trabalho

3.2. A insuficiência da subordinação objetiva e a necessidade do “direito residual de controle”

3.3. A importância da autonomia da vontade

4. O TRABALHO PARASSUBORDINADO

5. ASPECTOS CONSIDERADOS PELA JURISPRUDÊNCIA PARA ENQUADRAR COMO EMPREGADOS DETERMINADOS TRABALHADORES INTELECTUAIS

6. CONCLUSÃO

1. A EXTENSÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA AOS INTELECTUAIS

Durante muitos anos, combateu-se a existência de um contrato de trabalho entre trabalhadores intelectuais e as empresas para as quais trabalhavam,



.....

Alice Monteiro de Barros

Doutora em Direito pela Faculdade de Direito da UFMG, Juíza Togada do TRT da 3ª Região, Professora Adjunto IV de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UFMG, Diretora de Relações Internacionais da Academia Nacional de Direito do Trabalho e Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior.

por se entender que a subordinação jurídica, indispensável à sua configuração, estaria ausente. Esqueceram-se os adeptos dessa corrente de que a subordinação jurídica admite graus e matizes. Quanto mais a prestação de serviço se intelectualiza, mais se dilui a subordinação, porque maior é a intensificação da iniciativa pessoal do trabalhador. Isso não significa, entretanto, que a subordinação jurídica esteja ausente, mas, simplesmente, exige-se o respeito a certa autonomia do trabalhador. Em conseqüência, quando aumenta a intelectualidade da prestação de serviços¹, maior é também a confiança sob o prisma funcional.

Com a “proletarização dos intelectuais”, o Direito do Trabalho passou a estender-lhes sua esfera normativa, desde que esse profissional se posicione como sujeito de um contrato de trabalho.²

Afirma a doutrina francesa que a extensão da legislação trabalhista ao trabalhador intelectual ocorreu após a Primeira Guerra Mundial, com a crise das carreiras

liberais e a transformação de seus membros em proletários.³ Já o doutrinador Raggi Ageo assevera que a guerra foi precipitada pelo processo de concentração e luta capitalista, o qual trouxe, bem antes, como conseqüência a proletarização dos intelectuais. Esse movimento fez com que se concentrassem as empresas jornalísticas, que se inaugurassem as mutualidades médicas com milhares de associados, que aumentassem os escritórios jurídicos e outras instituições similares.⁴

2. CONCEITO

Ostrabalhadoresintelectuais são aqueles cujo trabalho pressupõe uma cultura científica ou artística, como o advogado, o médico, o dentista, o engenheiro, o artista, entre outros. Eles podem exercer suas atividades reunindo os pressupostos do art. 3º da CLT, ou seja, na condição de empregados, como também executar suas funções de forma independente, como autônomos. Podem, ainda, figurar como empregadores, quando se situarem no quadro emoldurado no § 1º do art. 2º da CLT.

Vamo-nos ater aqui ao estudo desses profissionais como empregados, isto é, como pessoas físicas que trabalham, pessoalmente⁵, em favor de uma pessoa física, jurídica ou ente, de forma não-eventual, mediante salário e subordinação jurídica.

O fato de o trabalho executado ser intelectual não descaracteriza o liame empregatício, pois ele consistirá sempre na exteriorização e no desenvolvimento da atividade de uma pessoa em favor de outrem. Por outro lado, inexistente incompatibilidade jurídica, tampouco moral, entre o exercício

dessa profissão e a condição de empregado.⁶ Isso porque a subordinação é jurídica, e não econômica, intelectual ou social; ela traduz critério disciplinador da organização do trabalho, sendo indispensável à produção econômica.

A subordinação que existe no trabalho intelectual não se encontra com freqüência nos contratos dos empregados em geral, pois, no primeiro, ela é rarefeita⁷ e guarda outras características, entre elas a participação integrativa da atividade do prestador no processo produtivo empresarial (subordinação objetiva).

Essa subordinação objetiva é suficiente para o reconhecimento do vínculo empregatício? É o que passaremos a examinar.

3. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

3.1. Redimensionamento do Direito do Trabalho

A situação jurídica na qual o homem livre subordina-se a outro deriva da relação que existe entre trabalho e propriedade. A propriedade atrai a força de trabalho e permite que seu titular a dirija⁸, pois os frutos dessa atividade lhe pertencem, como também os riscos do empreendimento econômico.

Tradicionalmente, o empregador, no contrato de trabalho, denominado por alguns contrato de emprego, controla as atribuições inerentes à função a ser realizada como também o modo de realizá-la. Esse critério tradicional da subordinação jurídica, que

realça a submissão funcional do empregado às ordens do empregador, mostrou-se suficiente em determinado momento histórico, ou seja, quando predominava o trabalho agrícola ou numa sociedade industrial primitiva, em que empregado e empregador possuíam o mesmo grau de conhecimento e experiência profissionais.

Sucedo que, em uma sociedade como a atual, caracterizada pela racionalização do trabalho, com a conseqüente especialização da mão-de-obra, o empregador nem sempre possui superioridade ou igualdade de conhecimentos profissionais em relação ao empregado, mesmo porque, cada vez mais, as contratações recaem sobre pessoas que possuem um grau de conhecimento em determinada profissão (know-how) do qual o empregador não é detentor.⁹ Nasce daí o que se chama de “subordinação técnica invertida¹⁰”, freqüentemente presente nas relações de trabalho intelectual.

A debilidade do critério da subordinação funcional do empregado em relação ao empregador não supõe a eliminação da relação de emprego, mas mera insuficiência desse critério em certas situações, principalmente quando envolve trabalhos intelectuais.

Uma nova tentativa na procura de um traço diferenciador entre trabalho subordinado e trabalho autônomo é a chamada integração do trabalhador na organização empresarial, isto é, a base para se definir a relação de emprego residiria no fato de o empregado constituir parte integrante da organização. É a substituição da subordinação-controle ou subjetiva pela subordinação-integração ou objetiva.

Esse critério da subordinação objetiva surgiu com a doutrina européia (cf., por exemplo, GHIDINI, Mário. *Diritto del Lavoro*. Padova: Cedam, 1973, p. 152- 153) e encontrou adeptos no Brasil, entre os quais VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de (Relação de emprego. Estrutura. Supostos. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 214) e ROMITA, Arion Sayão (A subordinação no contrato de trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 81).

O problema central desse critério consiste em saber o que é “organização” ou “integração”. Há quem interprete organização como empresa ou negócio; outros afirmam que a organização é constituída por uma série de fatores ou indícios que, reunidos, poderão comprovar a integração do trabalhador na empresa. Em última análise, esse critério, segundo alguns autores, nada acrescenta de substancial ao critério do controle.¹¹

3.2. A insuficiência da subordinação objetiva e a necessidade do “direito residual de controle”

A integração do trabalhador na organização empresarial, também conhecida como subordinação objetiva, não é um critério autônomo para determinar a existência de um contrato de emprego, mas um fundamento teórico para a conceituação do trabalhador subordinado.

À luz da jurisprudência inglesa, tanto no caso de se adotar o critério do controle como o da “integração na organização”, usados para definir a existência de um contrato de trabalho distinto de um contrato de prestação de serviços autônomos, torna-se necessário recorrer a

indícios, os quais são comuns aos dois critérios e poderão ser sintetizados no “direito residual de controle” do empresário, traduzido pela sua faculdade de impor sanções disciplinares ao trabalhador, inclusive a dispensa, associada ao poder empresarial de contratar e fixar-lhe um salário.¹²

Também predomina, na jurisprudência e na doutrina italiana moderna¹³, o entendimento segundo o qual não é suficiente a inserção ou integração da atividade laborativa do trabalhador na organização empresarial, exatamente porque isso poderia ocorrer também no trabalho autônomo.

A mesma observação é feita, na América do Sul, por Oscar Ermida Uriarte¹⁴, quando assevera “que a inserção na organização empresarial, ainda que seja um elemento próprio da relação de trabalho, não é exclusivo da mesma, já que o empregador incorpora ao desenvolvimento da atividade empresarial não só o trabalho de seus próprios trabalhadores, mas também a atividade, contínua porém autônoma, de colaboradores, que mesmo não sendo empregados, estão incorporados ao cumprimento da atividade econômica organizada da empresa”.

Será, portanto, necessário que essa participação integrativa do trabalhador no processo produtivo implique conseqüente observância às diretivas do empregador acerca da prestação e ao seu poder disciplinar.

A sujeição ao poder diretivo e disciplinar poderá apresentar-se atenuada, como no caso do serviço de caráter intelectual, havendo a tentação de rotulá-lo como trabalho

autônomo. Em tais hipóteses, a doutrina italiana assevera que deverá o Juiz recorrer a critérios complementares considerados idôneos para aferir os elementos essenciais da subordinação, entre eles: se a atividade laboral poderá ser objeto do contrato de trabalho, independentemente do resultado dela conseqüente; se a atividade prevalentemente pessoal é executada com instrumentos de trabalho e matéria-prima da empresa; se a empresa assume substancialmente os riscos do negócio; se a retribuição é fixada em razão do tempo do trabalho subordinado, pois, se ela é comensurada em função do resultado da atividade produtiva, tende à subsistência de um trabalho autônomo, embora essa forma de retribuição seja compatível com o trabalho a domicílio subordinado; a presença de um horário fixo é também indicativa de trabalho subordinado, o mesmo ocorrendo se a prestação de serviço é de caráter contínuo.¹⁵

Esses critérios isolados não são suficientes à definição da subordinação e devem ser apreciados conjuntamente na relação jurídica, tendo em vista também o tipo de atividade e se ela é desenvolvida mediante alguma espécie de observância de ordens. A título de exemplo, a jurisprudência tem reconhecido a subordinação jurídica na prestação de serviços de trabalhadores intelectuais nas seguintes situações:

“Vínculo de emprego. Médico. Médica que tem horário de trabalho, plantões a cumprir em dias certos e é subordinada aos diretores do hospital, é empregada. Presente o elemento subordinação. Vínculo reconhecido.” (TRT/SP - RO 20000582365-Ac. 3ª T 20020526584 - Rel.

Sérgio Pinto Martins - DOE 03.09.2002. Revista Synthesis n. 36/2003 p. 299)

“Advogado. Presença de subordinação pela evidência de instruções recebidas, compromissos processuais atribuídos, correção de minutas das peças processuais redigidas, pagamento de salário fixo e pessoalidade naturalmente exigida para a confiança do patrocínio especializado. Vínculo reconhecido.” (TRT/SP 1999446736 - 6ª T - 20000495390 - Rel. Raphael E. Pugliese Ribeiro - DOE 29.09.2000. Revista Synthesis)

“Odontólogo que, sem solução de continuidade e mediante contrato de prestação de serviços, trabalhava em dias e horários definidos com o pagamento de valor mensal fixo, alienou sua força de trabalho de forma pessoal, não eventual e subordinada. Relação de emprego que se reconhece.” (TRT/RS - Ac 1ª T 01464.251/96-7 RO - Rel. Magda Barros Biavaschi – DOE 27.08.2001. Revista Synthesis 34/2002, p. 289)

3.3. A importância da autonomia da vontade

Outra dificuldade diz respeito ao enquadramento jurídico da relação de trabalho quando presentes elementos compatíveis com a atividade autônoma e com o trabalho subordinado, principalmente em face dos novos perfis profissionais.

Uma vertente jurisprudencial tem procurado novos critérios de qualificação, dando importância à vontade das partes.

Entendemos que as partes, no exercício da autonomia contratual, poderão excluir

a subordinação, ao regular seus interesses recíprocos, não sendo possível ao juízo atribuir qualificação diversa à relação jurídica, apegando-se a elementos que tanto servem para definir o trabalho subordinado como o trabalho autônomo.

Saliente-se, entretanto, que a declaração de vontade das partes não poderá prevalecer quando comprovadas, por meio do exame das circunstâncias do caso concreto, as características intrínsecas da subordinação jurídica. Nesse caso, compete à Justiça do Trabalho proceder ao correto enquadramento da situação fática no dispositivo legal pertinente (art. 3º da CLT), não podendo as partes, por meio de atos dispositivos, escolher a disciplina aplicável, sob pena de se subtrair do Poder Judiciário a sua prerrogativa de aplicação de normas inderrogáveis previstas no ordenamento jurídico. Compete à Justiça do Trabalho verificar se o nomen iuris atribuído à relação jurídica pelas partes é compatível com a modalidade concreta de prestação de serviços. O ônus da prova da situação diversa daquela resultante do contrato compete, em geral, ao trabalhador.

Se a forma pela qual se realizou a prestação de serviços for incompatível com a intenção declarada pelas partes e revelar os pressupostos fáticos do conceito de empregado, a hipótese configura simulação ou fraude, com as conseqüências jurídicas pertinentes. É que não se pode negar o enquadramento de relação de trabalho subordinado às relações jurídicas que tenham essa natureza.

Nota-se, entretanto, que tanto a jurisprudência nacional quanto a estrangeira¹⁶

inovam sob outro ângulo. Há uma tendência a redimensionar a orientação segundo a qual deve-se incluir no âmbito do Direito do Trabalho a relação jurídica incerta caracterizada pela presença de elementos compatíveis com o trabalho autônomo e com o trabalho subordinado. Este último “está perdendo a vis atractiva que havia exercitado nos confrontos das hipóteses de dupla interpretação¹⁷”.

Por outro lado, o trabalhador será considerado autônomo quando exercer suas atividades por conta própria, como titular das instalações, contratando seus auxiliares e assumindo os riscos do negócio.

As transformações no cenário econômico e social dos últimos anos, manifestadas por várias circunstâncias, entre as quais a descentralização produtiva, a inovação tecnológica (informatização e automação) e o aparecimento de novas profissões advindas da transição de uma economia industrial para uma economia pós-industrial ou de serviços, contribuíram, segundo a doutrina¹⁸, para colocar em crise a tradicional dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado. É que os modelos (ideais) típicos submetidos a essa dicotomia acarretam, freqüentemente, dificuldades, em face das modificações que se operaram no cenário econômico e social. Para atender a essas exigências particulares, muitas vezes, inovadoras, tem sido proposto um terceiro gênero: o trabalho parassubordinado.

4. O TRABALHO PARASSUBORDINADO

Atenta a essa realidade, boa parte da doutrina italiana mostra a necessidade de adotar

novos modelos para disciplinar as transformações operadas nas modalidades de trabalho. Para isso, sugere-se um modelo intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, isto é, o trabalho parassubordinado ou coordenado. Os trabalhadores, nesse caso, não são subordinados, mas prestam uma colaboração contínua e coordenada à empresa e, por motivos fáticos e de desnível econômico, contratam seus serviços com esta em condições de inferioridade, sob a modalidade de contratos civis ou mercantis, como o de obra, prestação de serviços profissionais, transporte, etc., sem, entretanto, possuírem uma efetiva liberdade negocial.¹⁹ Propõe-se para o trabalho parassubordinado uma tutela adequada, sem a intensidade prevista para o trabalho subordinado e sem a ausência de tutela eficaz que ainda caracteriza o trabalho autônomo.²⁰

Ocorre que, embora esse terceiro gênero tenha sido proposto há bastante tempo, subsistem controvérsias em torno da noção de trabalho parassubordinado.

Uma vertente doutrinária denomina parassubordinadas “as áreas mais amplas do que aquelas identificadas pela noção de subordinação técnico-funcional e que são caracterizadas pela ‘colaboração pessoal’, a cujos trabalhadores se aplicam tratamentos previdenciários similares ou idênticos aos dos trabalhadores subordinados, bem como a contratação, a autotutela coletiva e as técnicas processuais nas controvérsias derivadas das relações com os comitentes.²¹”

Outros autores conceituam o trabalho parassubordinado como a relação jurídica que,

prescindindo da sua formal e incontestável autonomia, define-se, a par da continuidade, pelo caráter estritamente pessoal da prestação, integrada na empresa e por ela coordenada.²²

Há, ainda, uma posição doutrinária que tenta conceituar o trabalho coordenado com base na continuidade, que, se presente, constituiria indício seguro da existência de uma coordenação. Afirmam outros autores que a continuidade não se presta à configuração do trabalho parassubordinado, por ser característica comum ao trabalho subordinado.

Há também quem sugira como traço distintivo entre o trabalho coordenado e o trabalho subordinado o critério quantitativo, ou seja, a intensidade de poderes que descaracteriza a subordinação. Porém, para tornar objetivo esse critério, sustenta-se ser necessário indicação deduzida da lei, esclarecendo-se que o legislador poderia especificar qual o significado da expressão “coordenação”, para caracterizar esse novo gênero.

Percebe-se na doutrina italiana²³ uma tendência a incluir o trabalho artístico, por exemplo, nesse terceiro gênero (trabalho parassubordinado), pois nele não se encontram nem a rígida contraposição de traços característicos da subordinação nem as conotações exclusivas da prestação de trabalho autônomo. Afirma-se²⁴ que não se delinea nessa modalidade de trabalho a subordinação socioeconômica, tampouco pode-se falar em acentuada direção no desenvolvimento dessa atividade, uma vez que o artista determina, de certa forma, os modos pelos quais realiza o seu trabalho, principalmente em se tratando de

produtor, apresentador, diretor de fotografia, atores principais e dubladores. Estes mantêm uma certa autonomia, preservando a própria individualidade, com vistas a um objetivo final que representa o interesse comum.

Por outro lado, o objeto do opus, no contrato de trabalho autônomo, é predeterminado. No tocante à contratação do artista, essa predeterminação não poderá ocorrer, exatamente porque nem mesmo ao artista é dado prever e regular os aspectos que entram na definição do objeto do seu contrato, como a sensibilidade e a criação.

Afastados os traços característicos do trabalho subordinado e do trabalho autônomo, assevera-se que melhor seria enquadrar a atividade artística (de alguns profissionais desse meio) como trabalho parassubordinado, pois os seus aspectos típicos, apresentados pela doutrina e pela jurisprudência italianas, estão presentes no trabalho dos artistas, a saber: a presença pessoal dominante da qual deriva a conotação de infungibilidade; a coordenação e a interação funcional com a estrutura da empresa ou com o interesse do sujeito que se utiliza do trabalho de outrem, bem como a continuidade do empenho no tempo até atingir o resultado (filme, representação, espetáculo ou programa de televisão).

Foi aprovado pelo senado italiano projeto de lei sobre “normas dos trabalhos atípicos”, em que se incluem milhares de trabalhadores parassubordinados.

A instituição do trabalho parassubordinado, ao lado do trabalho autônomo e do trabalho subordinado, implica, sem dúvida, redimensionamento do

Direito do Trabalho. Em primeiro porque, se esses trabalhadores estão fugindo da esfera tutelar do Direito do Trabalho, o correto será estender-lhes o seu âmbito de aplicação e “perseguir os fugitivos”, como alerta Ermida Uriarte, na hipótese de burla à subordinação jurídica.²⁵ Afora essa hipótese, é necessário definir, para as situações de trabalho humano parassubordinado, a extensão dessa disciplina, analisando quais institutos seriam devidos ao trabalhador.

5. ASPECTOS CONSIDERADOS PELA JURISPRUDÊNCIA PARA ENQUADRAR COMO EMPREGADOS DETERMINADOS TRABALHADORES INTELECTUAIS

Como é sabido, a principal via de acesso ao ordenamento jurídico-trabalhista é o trabalho pessoal e subordinado (heterodirigido).

Não há um critério abstrato capaz de fornecer a qualificação jurídica do trabalho subordinado, dada a permeabilidade que existe na sua linha divisória com o trabalho autônomo. É necessário, portanto, extrair tal qualificação da forma pela qual se realizou a prestação de serviços.

Tentaremos, em seguida, apresentar algumas situações concretas que autorizam o reconhecimento da subordinação jurídica de trabalhadores intelectuais.

a) Advogado

O advogado e outros tantos trabalhadores intelectuais poderão exercer suas atividades como empregado ou como trabalhador autônomo.

É empregado o advogado contratado para atender os serviços internos de uma empresa, ainda que não tenha horário certo, mas que possa ser chamado a qualquer momento e deva permanecer à disposição da empresa pelo tempo necessário. Ainda que o empregador não se utilize desses serviços constantemente, o liame empregatício persistirá, pois contínua será a possibilidade de o profissional liberal receber encargos, de modo que, mesmo nesses interregnos, o advogado estará à disposição do empregador.²⁶

Ribeiro de Vilhena²⁷ aventa a hipótese de o vínculo empregatício persistir ainda quando o advogado possua escritório próprio, mas adverte que para isso é necessário “que seja manifesta a sua disponibilidade e se ache vinculado a um atendimento prioritário aos interesses e chamadas da empresa credora. O profissional-empregado, em seu próprio escritório, fornece, sempre, à empresa, seu itinerário; não viaja sem comunicar; está pronto a atender a qualquer determinação e a omissão e/ou a recusa importam em um desvio de conduta, dada a natureza contínua, precedente e tácita das relações mantidas com a empresa.” Nesse sentido tem havido também pronunciamento dos tribunais.²⁸

Outro indício da relação de emprego, que deverá ser analisado ao lado de outros elementos, é o fato de o advogado receber importância fixa mensal, independentemente da carga de trabalho.²⁹

A presença da pessoalidade, do salário fixo, da subordinação jurídica, exteriorizada pelas instruções recebidas, pela correção de minutas das peças processuais redigidas e pelos

compromissos processuais, são pressupostos que levam à caracterização da relação empregatícia do advogado.³⁰

A situação do advogado empregado é disciplinada pela Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994 (art. 18 a 21).

A relação de emprego não retira do advogado a isenção técnica, tampouco a independência indispensável ao exercício da profissão.³¹

b) Médico e dentista

É sabido que as profissões de médico e de dentista tanto podem ser exercidas de forma autônoma como subordinada, assumindo o trabalhador, nessa última situação, a condição de empregado, desde que coexistam os pressupostos fáticos do art. 3º da CLT. Na primeira hipótese, os médicos e dentistas trabalham nas suas atividades individuais, conservando sua independência, isto é, dirigem o seu tempo e o seu trabalho, atuando como patrões de si mesmos. Já na segunda hipótese, eles desenvolvem suas funções como colaboradores permanentes, em atividade normal do empregador, mediante salário e subordinação jurídica³², ainda que o façam em seu próprio consultório.³³ Evidentemente, quando a prestação de serviços se desenvolve no consultório do profissional, é necessário que ela se realize de forma indiscriminada, não podendo ele selecionar ou recusar pacientes, e devendo atendê-los em horário determinado. Cumpre esclarecer, entretanto, que, se o trabalho for realizado no consultório, em horário em que são atendidos indistintamente

pacientes particulares e oriundos de vários convênios, os quais, em alguns casos, podem ser atendidos até mesmo por substituto do profissional liberal, a relação jurídica foge da esfera normativa do Direito do Trabalho.³⁴ É que, nesse caso, está ausente a pessoalidade, pressuposto da relação de emprego.

Também não configura relação de emprego a prestação de serviços pelos médicos na condição de cooperados de empresas de plano de saúde, quando não evidenciados os pressupostos do conceito de empregado.³⁵

Em geral, o médico-empregado recebe salário fixo, mas a forma de remuneração não é um traço distintivo que permite definir o vínculo empregatício, mesmo porque ele poderá receber por tarefa, ou seja, pelo número de pacientes atendidos, sem que esse fato lhe retire a condição de empregado.

Como se vê, a possibilidade de existência de relação de emprego, no caso de profissional liberal, é sempre uma questão de fato, cuja decisão depende do caso concreto.

b.1) Médico credenciado

Sabemos que, devido ao crescimento dos serviços essenciais prestados pelas instituições de Previdência Social, viu-se a Administração Pública na necessidade de criar uma nova figura de prestadores de serviços profissionais, denominados “credenciados”, os quais são, em geral, profissionais liberais recrutados para, de modo precário, preencherem a lacuna de mão-de-obra qualificada própria nos quadros das instituições. Com esses profissionais, visa-

se a atender aos casos que exigem cuidados de especialistas e que, dada a raridade, não justificam a contratação de um servidor em caráter permanente. A prestação de serviço se processa da seguinte forma: o profissional recebe o associado, no seu próprio consultório ou clínica particular, como os demais clientes, sem preferência, e cobra o serviço da entidade previdenciária a que está filiado o doente, sem qualquer subordinação.³⁶ Esses profissionais não são empregados, tampouco funcionários públicos. Sua relação jurídica é gerada por uma prestação de serviços autônomos e livres. Em geral, esses médicos se utilizam de instalações de determinado hospital ou clínica para atenderem clientes particulares e segurados do órgão previdenciário e, em troca da infraestrutura e do apoio que recebem desse hospital



ou clínica, atendem também os beneficiários de convênios firmados com estes últimos, os quais atuam como intermediários no repasse do numerário correspondente aos convênios. Entretanto, esse fato não é suficiente para configurar o liame empregatício sequer com estes hospitais ou clínicas.³⁷

c) Engenheiro

À semelhança dos demais trabalhadores intelectuais já mencionados, o engenheiro pode trabalhar como autônomo ou como empregado.

É empregado o engenheiro que, pessoalmente, de forma continuada, presta serviços remunerados necessários ao campo de atividade econômica desenvolvida por empresa construtora, sob as ordens desta última. É inegável que, sendo o trabalho prevalentemente intelectual, a subordinação jurídica diminui ao mesmo tempo que aumenta o seu caráter de colaboração e a confiança dentro da empresa.³⁸

d) Jornalista

Da mesma forma, o trabalho do jornalista tanto poderá ser executado em caráter subordinado³⁹ como autônomo, sendo que apenas a primeira espécie irá nos interessar neste estudo. Para se definir a natureza dessa prestação de serviços, cumpre individualizar a vontade manifestada pelas partes no ato da contratação e, em momento posterior, aferir o comportamento adotado por elas durante a execução do pacto. A jurisprudência nacional⁴⁰ e estrangeira⁴¹ tem considerado como ponto de partida na definição da natureza jurídica desses contratos a qualificação atribuída pelos

co-contratantes no ato negocial, competindo à parte que alegar situação fática diversa da ajustada o ônus da prova. Comprovado que a prestação de serviços reúne os pressupostos do art. 3º da CLT, a relação jurídica será disciplinada pelo Direito do Trabalho, em título que confere aos jornalistas tratamento especial.⁴²

De acordo com o § 1º do art. 302 da CLT, “Entende-se como jornalista o trabalhador intelectual cuja função se estende desde a busca de informações até a redação de notícias e artigos e a organização, orientação e direção desse trabalho.” A função de jornalista não se confunde com a de radialista, como se infere do seguinte aresto:

“ENQUADRAMENTO - JORNALISTA. A distinção entre as categorias profissionais de jornalista e radialista reside no fato de que ao primeiro compete a busca de notícias, redação dos textos e artigos a divulgar, organização, orientação e direção desse trabalho (art. 302, § 1º, da CLT), além da crônica divulgada por qualquer meio de comunicação (art. 2º, inciso II, do Decreto 83.284/79), enquanto ao segundo (radialista) compete a divulgação da notícia, sem participação na elaboração dos textos (aplicação do artigo 4º, § 2º, da Lei 6.615/78 e quadro anexo ao Decreto 84.134/79, inciso II, alínea “F”, n. 6). O registro lançado na CTPS do autor consignando o exercício da função de jornalista gera presunção *juris tantum* contra a empresa, a quem cabe apresentar prova da alegação de que as funções do primeiro limitavam-se à leitura do noticiário televisivo. Ausente essa prova, há de ser deferido o enquadramento na categoria dos jornalistas.” (TRT - 3ª Região - 2ª Turma - RO-9789/01 - Rel. Juíza Alice Monteiro

de Barros, julgado em 21 de agosto de 2001, DJMG 29.08.2001, p. 20)

d.1.) Assessoria de imprensa

A jurisprudência do TST inclina-se no sentido de afastar o enquadramento do assessor de imprensa como jornalista, ao argumento de que essa atividade não compreende a busca de informação para redação de notícias e artigos, tampouco organização, orientação e direção de trabalhos jornalísticos, na forma do § 1º do art. 302 da CLT, limitando-se o assessor a divulgar notícias, como intermediário.⁴³

d.2.) Colaborador

O Decreto n. 83.284, de 1979, que deu nova regulamentação ao Decreto-lei n. 972/69, em face das alterações introduzidas pela Lei n. 6.612, de 7 de dezembro de 1978, define o “colaborador” de jornais como sendo aquele que exerce trabalho de natureza técnica, científica ou cultural, mediante remuneração e sem relação de emprego.

Os colaboradores possuem “total liberdade de criação, com adoção de critérios e métodos exclusivamente seus para produção de matérias”, aspecto considerado pela jurisprudência suficiente para excluir a subordinação jurídica e, em consequência, a relação de emprego nessas situações.⁴⁴

d.3.) Comentarista esportivo

Ao “comentarista esportivo convidado para participar de mesa-redonda, percebendo cachês por programa a que comparece, em caráter eventual e sem subordinação ou

dependência”, a jurisprudência não reconhece a relação de emprego.⁴⁵

e) Artista

O artista também poderá executar suas atividades em caráter autônomo ou de forma subordinada, como empregado. Esta última situação se verifica quando ele está sujeito ao poder diretivo do empregador, o qual se exterioriza pela faculdade conferida a este de determinar a função, o tempo e o local da prestação de serviços.⁴⁶

A Lei n. 6.533, de 1978, que disciplina o trabalho desenvolvido pelo artista empregado, considera como tal “o profissional que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública”, reunindo os pressupostos do art. 3º da CLT.

Entre os locais em que se realizam esses espetáculos, situam-se os estabelecimentos circenses. Se, contudo, o circo for constituído por um conjunto de famílias que trabalham em benefício próprio, como donos do negócio, sem qualquer controle de uns sobre os outros, a relação jurídica não será a de emprego tutelada pela legislação em exame.⁴⁷

f) Músico

No tocante ao músico, ele também poderá exercer suas atividades em caráter autônomo ou subordinado. Interessa-nos aqui apenas a hipótese em que ele trabalha como empregado, reunindo os pressupostos do art. 3º da CLT.⁴⁸ A situação sofrerá, sem dúvida, a incidência do art. 61 da Lei n. 3.857, de 1960, que dispõe ser empregado o músico prestador de serviço “efetivo ou transitório a empregador, sob a dependência deste e mediante qualquer forma de remuneração ou salário, inclusive cachet, pago com continuidade”. A mesma lei



considera empregador “os estabelecimentos comerciais, teatrais e congêneres, bem como as associações recreativas, sociais e desportivas; os estúdios de gravação, radiodifusão, televisão ou filmagem; as companhias nacionais de navegação e toda organização ou instituição que explore qualquer gênero de diversão, franqueada ao público, ou privativa de associados” (art. 59 da Lei n. 3.857, de 22 de dezembro de 1960).

Estará sob a égide desses preceitos o músico que trabalha individualmente ou em orquestra, conjunto ou banda de determinada empresa, com atuação permanente e vínculo de subordinação. Em face desses preceitos legais, será empregado o músico cujas funções são exercidas pessoalmente, nos limites do normal e do necessário ao complexo empresarial que explora a diversão, sob o comando do titular do empreendimento, que o remunera, mesmo sob a forma de cachê.⁴⁹ Esse comando acarreta a subordinação jurídica do artista ao empregador, que se configura pela escolha, por parte deste último, do repertório, pela fixação de dia e hora para ensaios e exibições, pela especificação de figurino e emissão de ordens quanto à parte artística e arranjos.⁵⁰

g) Trabalhos com informática

Afirma a doutrina francesa que, no modelo clássico, a subordinação manifesta-se pelo poder que tem o empregador de determinar as tarefas a cumprir. Já no tocante aos empregados que trabalham com informática, deverão não mais executar tarefas precisas, mas alcançar metas e concluir projetos para os quais dispõem de grande independência operacional. Nesses casos, o objeto do poder

diretivo se desloca e o empregador determina não mais as tarefas, mas os objetivos a alcançar, e aguarda o êxito.⁵¹

6. CONCLUSÃO

Com a “proletarização” dos intelectuais, o Direito do Trabalho passou a estender-lhes a sua esfera normativa, havendo dúvidas apenas se esse fenômeno ocorreu antes ou após a Primeira Guerra Mundial.

O fato de ser executado um trabalho intelectual não descaracteriza o liame empregatício, desde que presentes os pressupostos fáticos do art. 3º da CLT. Inexiste, portanto, incompatibilidade jurídica e moral entre o exercício dessa modalidade de trabalho e a condição de empregado.

A subordinação que existe no trabalho intelectual é rarefeita e apresenta várias outras características, entre as quais alguns autores incluem a participação integrativa da atividade do prestador no processo produtivo empresarial (subordinação jurídica objetiva). Essa subordinação objetiva, entretanto, não é suficiente para o reconhecimento da relação de emprego, exatamente porque ela poderá ocorrer também no trabalho autônomo. Logo, será necessário, ainda, que essa participação integrativa do trabalhador no processo produtivo implique conseqüente submissão às diretivas do empregador acerca da prestação de serviços e ao poder disciplinar.

Em tais hipóteses, a doutrina italiana assevera que deverá o Juiz recorrer a critérios complementares considerados idôneos

para aferir os elementos essenciais da subordinação, entre eles: se a atividade laboral poderá ser objeto do contrato de trabalho, independentemente do resultado dela conseqüente; se a atividade prevalentemente pessoal é executada com instrumentos de trabalho e matéria-prima da empresa; se a empresa assume substancialmente os riscos do negócio; se a retribuição é fixada em razão do tempo do trabalho subordinado, pois, se é comensurada em função do resultado da atividade produtiva, tende à subsistência de um trabalho autônomo, embora essa forma de retribuição seja compatível com o trabalho a domicílio subordinado; a presença de um horário fixo é também indicativa de trabalho subordinado, o mesmo ocorrendo se a prestação de serviço é de caráter contínuo.⁵²

Esses critérios isolados, todavia, são insuficientes à definição da subordinação, devendo ser apreciados conjuntamente na relação jurídica, tendo em vista, ainda, o tipo de atividade desenvolvida mediante alguma espécie de observância de ordens.

Entendemos que as partes, no exercício da autonomia contratual, poderão excluir a subordinação, ao regular seus recíprocos interesses, não sendo possível ao juízo atribuir qualificação diversa à relação jurídica, apegando-se a elementos que tanto servem para definir o trabalho subordinado como o trabalho autônomo. O ônus da prova da situação diversa daquela resultante do contrato compete à parte que a alegar.

Tanto a jurisprudência nacional como

a estrangeira mostram uma tendência a redimensionar a orientação segundo a qual deve incluir-se no âmbito do Direito do Trabalho a relação jurídica incerta caracterizada pelos elementos compatíveis com o trabalho autônomo e com o trabalho subordinado. Este último “está perdendo a vis atractiva que havia exercitado no confronto das hipóteses de dupla interpretação”.

Saliente-se, entretanto, que a declaração de vontade das partes não poderá prevalecer quando comprovadas, por meio do exame das circunstâncias do caso concreto, as características intrínsecas da subordinação jurídica. Nesse caso, compete à Justiça do Trabalho proceder ao correto enquadramento da situação fática.

As transformações no cenário econômico e social têm colocado em crise a tradicional dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado. Para atender às novas exigências, tem sido proposto um terceiro gênero: o trabalho parassubordinado, cujo conceito ainda é bastante controvertido. A doutrina italiana ora o considera como o trabalho contínuo e coordenado, ora o considera apenas como trabalho coordenado. Sugere-se sejam incluídos nesse terceiro gênero alguns trabalhos artísticos, como o de produtor, apresentador, atores principais, entre outros.

A instituição do trabalho parassubordinado implica redimensionamento do próprio Direito do Trabalho, a fim de que se definam as situações que serão por ele abrangidas, bem como os institutos de natureza trabalhista que lhe serão aplicados. A utilidade

desse terceiro gênero, ou seja, dessa alternativa, consiste na possibilidade de se incluírem no seu âmbito situações fronteiriças, localizadas na chamada “zona gris”, habitada, por exemplo, por trabalhadores intelectuais, cujo trabalho envolve situações dúbias, de qualificação jurídica difícil de ser delineada. Isso ocorre exatamente porque não há possibilidade de um critério abstrato capaz de fornecer o conteúdo da subordinação jurídica.

Outros autores sustentam que não é necessária a inserção desse terceiro gênero, podendo os Juízes apegarem-se a outros critérios para concluir pelo trabalho subordinado, entre os quais a dependência econômica.⁵³

1 RIVA SANSEVERINO, Luisa. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Editora LTr Ltda., 1976, p. 49. Trad.: Elson Gottschalk.

2 Desde a Constituição brasileira de 1934 os que exercem profissões liberais são equiparados aos trabalhadores para os efeitos da legislação social (parágrafo único do art. 1º da CLT).

3 PIC, Paul. *Traité Elementaire de Legislation Industrielle*, p. 612. Apud GOYATÁ, Célio. Questões práticas de Direito do Trabalho. Revista do Trabalho. São Paulo: Editora LTr Ltda., 1947, *passim*.

4 RAGGI AGEO. *Contratos y Convenios del Trabajo*. La Habana, p. 89-90. Apud GOYATÁ, Célio. Questões práticas de Direito do Trabalho. Revista do Trabalho. São Paulo: Editora LTr Ltda., 1947, p. 16.

5 “Advogado. A personalidade é um dos traços distintivos da relação de emprego, de modo que não pode o empregado fazer-se substituir na prestação de serviço. Este princípio sofre, hoje, atenuações em face de novas condições criadas, principalmente, na área de profissionais liberais. Assim, não descaracteriza a relação de

emprego eventual substituição do advogado-empregado por colega de escritório, para atender a situação de emergência, decorrente de volume de ações postas em juízo diariamente e às quais têm que atender os causídicos.” (TST - SDI (RO-AR-37490/91.2), Rel. Min. Hylo Gurgel - DJU 13.11.92, p. 20.975 (B. Calheiros Bomfim e Silvério dos Santos. *Dicionário de Decisões Trabalhistas* - 24. ed. p. 648). Obs.: Pelo que se constata dessa ementa, nem mesmo o pressuposto da pessoalidade foi considerado com muito rigor para se concluir pela relação de emprego.

6 RUSSOMANO, Mozart Victor. *O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro*. Rio de Janeiro: Forense, 7.ed. 1984, p. 143.

7 RUSSOMANO, Mozart Victor. *Op. cit.*, p. 144.

8 GALLEGOS CIGARROA, Jorge E. *La prestacion de servicios en las empresas de espectaculos taurinos*. Mexico (Tesi para obtener el título de licenciado en Derecho), 1968, p. 28.

9 J.G. FLEMING. *The Law of Torts*, 4th ed. Apud GALIANA MORENO, Jesús María. *El contrato de trabajo en el Derecho Ingles*. Barcelona: Bosch, Casa Editorial S.A., 1978, p. 33-34.

10 ERMIDA URIARTE, Oscar e HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar. Considerações sobre os questionamentos acerca do conceito de subordinação. *Revista Synthesis* n. 35/33. Texto resumido e traduzido por Eurides Avance de Souza.

11 GALIANA MORENO, Jesús María. *El contrato de trabajo en el Derecho Ingles*. Barcelona: Bosch, Casa Editorial S.A., 1978, p. 47.

12 GALIANA MORENO, Jesús María. *Op. cit.*, *passim*.

13 Corte de Cassação Italiana, 18 de maio de 1999, n. 48, *Guida al lavoro*, 1999, n. 26, 23, citados por Luisa Galantino na obra *Diritto del Lavoro*. Torino: G. Giappichelli Editore, 2000, p. 5. GUERA, Edoardo. *Perspectiva do contrato*

individual do trabalho. Anais do Seminário Internacional. Relações de Trabalho - Aspectos Jurídicos, Sociais e Econômicos. Brasília: Ministério do Trabalho, 1998, p. 183 e ss.

14 Op. cit., p. 35.

15 GALANTINO, Luisa. Diritto del Lavoro. Torino: G. Giappichelli Editore, 2000, p. 6.

16 GALANTINO, Luisa. Op. cit., p. 9 a 11, referindo-se à Suprema Corte Italiana.

17 GALANTINO, Luisa. Op. cit., passim.

18 CARDONI, Giovanni. Autonomia e subordinazione nel rapporto di lavoro artistico. Il Diritto del Lavoro, Parte I, v. 71, jan.-fev. 1997, p. 74. No mesmo sentido: GUERA, Edoardo. Perspectiva do contrato individual do trabalho. Anais do Seminário Internacional. Relações de Trabalho - Aspectos Jurídicos, Sociais e Econômicos. Brasília: Ministério do Trabalho, 1998, p. 183 e ss.

19 ERMIDA URIARTE, Oscar. Op. cit., p. 35.

20 PERSIANI, Mattia. Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli de collaborazione lavorativa. In: Contratto e lavoro subordinato. Padova: Cedam, 2000, p. 105. Scritti in onere di Renato Scognamiglio.

21 GHEZZI e ROMAGNOLI. Il Rapporto di lavoro, II. Bologna: Zanichelli, 1984, p. 32. Apud Alfio Cesare La Rosa. Op. cit., p. 107, n. 6.

22 PERA, Giuseppe. Diritto del Lavoro. Padova: Cedam, 1988, p. 311.

23 CARDONI, Giovanni. Autonomia e subordinazione nel rapporto di lavoro artistico. Il Diritto del Lavoro, Parte I, v. 71, jan.-fev. 1997, p. 100-101.

24 CARDONI, Giovanni. Op. cit., p. 100-101.

25 ERMIDA URIARTE, Oscar. Op. cit., p. 35.

26 RUSSOMANO, Mozart Victor. Op. cit., p. 143.

27 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego. Estrutura legal e Supostos. São Paulo: Saraiva, 1975, p. 263.

28 "A advocacia de partido exercida no próprio

escritório do causídico, por si só, não desnatura o liame empregatício mormente quando manifesta a subordinação jurídica." (TRT - 5ª Reg. - RO-001870315-50 - Ac. 3ª T. - 11.02.92 - Rel. Juiz Mário Brito. Revista LTr 56-5/566)

29 "O pagamento de importância mensal fixa, haja ou não serviço, carrega de indiscutível presunção a existência de um contrato de trabalho. A disponibilidade (paga-se o tempo) vem a ser irrefutável." VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Op. cit., p. 263. No mesmo sentido tem-se manifestado a jurisprudência: "Advogado. Configuração de vínculo de emprego. Quando o advogado presta tarefas à empresa com caráter permanente, com remuneração fixa, sendo o prestador pessoa física e não escritório, não lhe sendo facultada a escolha das causas e comparecendo à sede com horário prefixado, estão presentes os requisitos do art. 3º da CLT. Há que se considerar, ainda, que, ao pagar salário fixo, o empregador assumiu o risco quanto ao ônus trabalhista e à obrigatoriedade de comparecimento indica a subordinação aos membros da diretoria." TRT - 15ª Região - 3409/90 - Ac. 3ª T. 1664/91 - Rel. Juiz Eurico Cruz Neto - DJSP 07.03.91. FERRARI, Irlany e outro. Julgados Trabalhistas Selecionados. V. I, São Paulo: Editora LTr Ltda., p. 440 (grifou-se).

30 "Advogado. Presença de subordinação pela evidência de instruções recebidas, compromissos processuais atribuídos, correção de minutas das peças processuais redigidas, pagamento de salário fixo e pessoalidade naturalmente exigida para a confiança do patrocínio especializado. Vínculo reconhecido." (TRT-SP 19990446736 - Ac. 6ª T. 20000495390 - Rel. Juiz Rafael E. Pugliese Ribeiro - DOE 29.09.2000. Revista Synthesis 32/2001, p. 289)

31 Maiores considerações sobre este profissional

poderão ser encontradas em obra de nossa autoria intitulada Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho. 2. ed. São Paulo: Editora LTr Ltda., 2002, p. 31 e ss.

32 “Vínculo de emprego. Médico. Médica que tem horário de trabalho, plantões a cumprir em dias certos e é subordinada aos diretores do hospital, é empregada. Presente o elemento subordinação. Vínculo reconhecido.”(TRT-SP-RO-20000582365 - Ac. 3ª T. 20020526584 - Rel. Juiz Sérgio Pinto Martins - DOE 03.09.2002. Revista Synthesis n. 36/2003, p. 299) “Relação de emprego. Caracterização. Resta caracterizada a relação de emprego entre as partes, pois a autora, como médica, atendia em clínica da reclamada, a funcionários de empresas conveniadas com a demandada, cumprindo escalas de plantões e horários determinados pela reclamada mediante pagamento pelo serviço prestado e em atividade essencial aos fins estabelecidos, ou seja, um centro de atendimento médico.” (TRT - 4ª Reg. - RO-94.006662-9 - 2ª T. - Rel. Juiz Renato Tadeu Seghesio – DOERS 27.11.95. PINTO, Cristiano Paixão Araújo e outro. Coletânea de Jurisprudência Trabalhista. Porto Alegre: Síntese, 1996, p. 456) “Médica que labora em academia de ginástica, mediante contraprestação, obedecendo a quadro de horário, comparecendo diariamente na reclamada, é empregada regida pela CLT.” (TRT - RS 95.004608-6 - Ac. 1ª T - Rel. Juiz Álvaro Davi Boessio - DOE 09.09.96, Revista Synthesis 24/97, p. 287)

33 “Relação de emprego - Médico. É empregado o médico que presta serviços remunerados e em caráter permanente a sindicato profissional, ainda que no próprio consultório, se evidenciadas a direção e o controle do labor. Ac. (unânime).” (TRT - 9ª Reg. - 3ª T. - RO-09605/93, Rel. Juiz João Oreste Dalazen, DJ/PR 24.06.94, p. 264. CALHEIROS BOMFIM. Dicionário de

Decisões Trabalhistas. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas. 25. ed. p. 647)

34 “Relação de emprego. A prestação de serviço odontológico, através de convênio com determinada entidade, não autoriza o reconhecimento de vínculo empregatício quando o trabalho realiza-se no consultório particular, em horário em que indistintamente há atendimento de pacientes particulares e oriundos de outros convênios, pelo profissional ou substituto por ele contratado.” (TRT - 4ª Reg. - RO-1989/92 - 1ª Turma - Rel. Juiz Fabiano de Castilhos Bertoluci - DOERS 16.05.94, PINTO, Cristiano Paixão Araújo e outro. Coletânea de Jurisprudência Trabalhista. Porto Alegre: Síntese, 1996, p. 455)

35 “Contribuição previdenciária - Médicos prestadores de serviço da UNIMED - Relação de emprego - Falta de subordinação. Os médicos prestadores de serviço à UNIMED não se enquadram na relação de emprego, conforme preceitua o art. 3º da CLT. Os atos cooperativos não constituem relação empregatícia.” (TRF - 4ª Região - Ac. 97.04.22135-5-SC - 1ª T. - Rel. José Luiz B. Germano da Silva - DJU 23.02.2000. Revista Synthesis n. 131, maio de 2000, p. 113)

36 MORAES FILHO, Evaristode. O credenciamento perante as instituições de Previdência. Revista LTr, São Paulo, n. 34/701. Obs.: O autor se baseia em parecer do então Consultor-Geral da República, Dr. Carlos Medeiros Silva. No mesmo sentido é a jurisprudência: “Vínculo empregatício - Médico credenciado. Inexiste relação empregatícia na hipótese de trabalho realizado por médico credenciado junto ao INSS, porque a legislação que rege a matéria não autoriza a formação de vínculo trabalhista. Revista conhecida e não provida.” (TST - 3ª T. - Ac. n. 8928/96 - Rel. Min. Antônio Fábio Ribeiro - DJMG 21.03.97, p. 8869. Revista do Direito Trabalhista - abril/97, p. 57)

37 “Relação de emprego - Médico. Não é empregado o médico credenciado do INAMPS, que se utilizava da infra-estrutura e do apoio do hospital reclamado, para atender a seus clientes particulares e segurados do órgão previdenciário, do qual recebia honorários e, em troca, sem pessoalidade e subordinação jurídica, atendia, ainda, os beneficiários de convênios do reclamado, o qual atuava como intermediário do numerário correspondente a estes convênios, repassando-o ao autor.” (TRT - 3ª Reg. - 2ª T. - RO-9634/90 - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - julgado em 01.10.91)

38 Cf. RIVA SANSEVERINO. *Corso di Diritto del Lavoro*. 3. ed. Padova, passim.

39 “É empregado, nos termos do art. 11, inciso III, do Decreto 83.284, de 13.03.1979, jornalista que, prestando serviços na própria residência, obriga-se ao cumprimento de pautas determinadas pela empresa e labora na redação de artigos jornalísticos e informativos.” (TRT-PA-RO-2019/97 - Ac. 1836/97 - Rel. Juiz Fausto Lustosa Neto - DOE 15.01.1998. Revista Synthesis 27/98, p. 280) “Jornalista. Responsável pela coluna social do jornal reclamado, não pode ser considerado empregado autônomo ou free lancer.” (TRT-SP 20000268903 - Ac. 10ª T - 20010574837 - Rel. Vera Marta Públio Dias - DOE 28.09.2001. Revista Synthesis n. 34/2002, p. 288)

40 “JORNALISTA - SERVIÇO DE CONSULTORIA - VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Tratando-se de profissional de nível superior, de alta capacidade técnica e intelectual, não de trabalhador comum que tivesse de se submeter a uma oferta de trabalho sem poder questionar a forma contratual, mas, pelo contrário, sendo pessoa esclarecida que detinha informações suficientes para distinguir formas contratuais que lhe fossem prejudiciais ou que não correspondessem às reais condições de trabalho e, mesmo assim,

aceitou assinar contratos com a finalidade de realização de serviços de consultoria, sem vínculo empregatício, renovando tais contratos por dez vezes seguidas e, durante esses períodos, nenhuma insatisfação manifestou à reclamada, tais fatos demonstram que havia plena coerência entre sua vontade de trabalhar como jornalista e o regime de prestação de serviços, sem relação empregatícia, certamente porque lhe era mais favorável e correspondia às condições do trabalho efetuado.” (TRT - 10ª Reg. - RO-2458/97 - 1ª T. - Red. Design. Juiz João Mathias de Souza Filho - DJU 24.07.98 - Revista Síntese n. 113, nov. 98, p. 61)

41 Pret. Roma, 21.06.1995. Lucidi C., Società editrice Messagero, s.p.a. In Di Cerbo, Fernando. *I rapporti speciali di lavoro*. Cedam, 2000, p. 86.

42 Maiores considerações sobre esse profissional poderão ser encontradas em obra de nossa autoria intitulada *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Editora LTr Ltda., p. 220 e ss.

43 “ENQUADRAMENTO - JORNALISTA - ASSESSOR DE IMPRENSA. Assessor de imprensa não exerce atividades típicas de jornalismo, pois o desempenho dessa função não compreende a busca de informações para redação de notícias e artigos, organização, orientação e direção de trabalhos jornalísticos, conforme disciplinado no artigo 302, § 1º, da CLT, Decreto-lei n. 972/69 e Decreto n. 83.284/79. Atua como simples divulgador de notícias e mero repassador de informações aos jornalistas, servindo apenas de intermediário entre o seu empregador e a imprensa. Revista conhecida e provida.” (TST-RR-261412/96.5 - 2ª Região - 3ª Turma - Rel. Min. Antônio Fábio Ribeiro - DJ 15.05.1998 - p. 451. Boletim Doutrina, Legislação e Jurisprudência. TRT - 3ª Reg. - v. 19, abril/junho 98, p. 222)

44 “COLABORADOR DE JORNAL - VÍNCULO DE EMPREGO. O colaborador de jornal exerce

atividade cujo traço marcante é o de utilizar-se de total liberdade de criação, com adoção de critérios e métodos exclusivamente seus para a produção de matérias. Essa nuance é suficiente para descaracterizar a existência de subordinação e, em conseqüência, de vínculo de emprego. A própria legislação que dispõe sobre a profissão de jornalista - artigo 5º, item I, do Decreto n. 83.284/79, que deu nova regulamentação ao Decreto-lei n. 972/69, em decorrência das alterações introduzidas pela Lei n. 6.612, de 07.12.78 - não à toa definiu o colaborador como o exercente de trabalho de natureza técnica, científica ou cultural, mediante remuneração e sem relação de emprego. Recurso de revista provido.” (TST-RR-284.623/96.3 - Ac. 3ª T. - 24.02.99 - Rel. Min. Francisco Fausto Paula de Medeiros. Revista LTr 63-04/524)

45 TRT - 1ª Região - 2ª Turma - RO-2647/84 - julgado em 02.10.84 - Rel. Juiz Celso Lanna. In: Repertório de Jurisprudência Trabalhista. João de Lima Teixeira Filho, v. 04, Rio de Janeiro: Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, p. 303.

46 “ARTISTA CIRCENSE - VÍNCULO DE EMPREGO. O artista que recebe pagamento semanal e moradia, com a obrigação de fazer exposições em locais e horários previamente determinados pela contratante, é empregado, já que não assume o risco do negócio e sua atividade constituía mais uma atração do parque temático da reclamada.” (TRT - 12ª Reg. - 1ª T. - Ac. n. 1400/2000 - Red. Juiz C. A. Godoy Ilha - DJSC 09.02.2000, p. 202. Revista do Direito Trabalhista, março de 2000, p. 61 e Revista Synthesis 31/2000, p. 298)

47 “Circo. Parceria circense. Conjunto de famílias, integrantes de circo. Trabalho em benefício próprio, sem qualquer dependência ou controle de ordens, sendo donos do próprio negócio. Vínculo inexistente.” (TRT - 15ª Região - 5ª Turma - RO-27.693/1998-8 - Rel. Juíza Olga

Aida Joaquim Gomieri - DJ 14.02.2000. Revista Síntese n. 131, p. 83)

48 “RELAÇÃO DE EMPREGO - MÚSICO. O músico que presta serviços, por mais de dois anos, com horários preestabelecidos e direcionamento de suas apresentações pelos Reclamados, percebendo remuneração semanal, deve ser considerado empregado e não trabalhador autônomo, ante a evidente configuração dos pressupostos caracterizadores do vínculo empregatício, nos exatos termos dos arts. 2º e 3º da CLT.” (TRT - 3ª Reg. - RO-6453/01 - 4ª T.- Rel. Juiz Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto - DJMG 14.07.01. Revista do TRT - 3ª Região, v. 64, p. 367) “O fato de trabalhar o músico em vários locais não desnatura o contrato de trabalho, por ser tal fato compatível com sua profissão.” (TRT - 1ª Reg. - RO-27.556/93 - Rel. Juiz José J. Félix - 13.12.95, p. 229. Revista do Direito Trabalhista, Brasília: Consulex, janeiro de 96, p. 72)

“Omúsicoqueprestaserviçoembar-restaurante, de segunda a sábado em horário determinado e por longo período, tem reconhecido vínculo empregatício.” (TRT-SC 3719/92 - Ac. 2ª T. - 506/94 - Rel. Carlos Alberto Godoy Ilha - DOE 10.02.94. Revista Synthesis 19/94, p. 281)

“Músico. É empregado, e não autônomo, o músico que presta serviços essenciais ao ramo de atividade do empregador, nos termos do artigo 3º da CLT. O requisito intuitu personae, em se tratando de atividade profissional diferenciada (músico), deve ser interpretado sob cada caso concreto, com supedâneo no critério de interpretação teleológica e não apenas gramatical.” (TRT - 2ª Reg. - 1ª T. - Ac. 02950358823 - Rel. Juiz Floriano C. Vaz da Silva - DJSP 04.09.95. Revista do Direito Trabalhista, Brasília: Consulex, outubro de 95, p. 34)

49 “Músico. Quando provada a continuidade da prestação laboral, executada mediante orientação, inclusive de natureza técnica

(ensaios dirigidos e coordenados por prepostos do tomador dos serviços), de forma onerosa (pagamento de cachês), e de modo pessoal pelo artista, a regra aplicável a esse tipo de trabalho é da lei consolidada. Inteligência do Enunciado da Súmula 312 do Supremo Tribunal Federal.” (TRT - 5ª Região - 1ª T. - RO-01.09.97.0603-50 - Ac. 2534/00 - Rel. Juiz Roberto Pessoa - julgado em 17.02.00 - DOE 17.03.2000. Revista Synthesis 31/2000, p. 297)

50 Para maiores detalhes sobre o músico confira, de nossa autoria, a obra *As Relações de Trabalho no Espetáculo*. São Paulo: Editora LTr Ltda., 2003, p. 68, 69, 130 e ss.

51 CHRISTOPHE, Radé. *Novas tecnologias de informação e de comunicação e novas formas de subordinação*. Tradução e resumo de Eliane Pedroso. Revista Synthesis n. 36/2003, p. 37.

52 GALANTINO, Luisa. *Diritto del Lavoro*. Torino: G. Giappichelli Editore, 2000, p. 6.

53 ERMIDA URIARTE, Oscar. *Op. cit.*, passim.

Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.39, n.69, p.147-165, jan./jun.2004



Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora a Desembargadora Ana Carolina Zaina, publicado no DJ 28/02/14.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - ADMINISTRADORA DE SHOPPING CENTER - EMPREGADAS DA ADMINISTRADORA E DOS LOJISTAS - ESTABELECIMENTO COMERCIAL - OBRIGAÇÃO DE CUMPRIMENTO DO DISPOSTO NO ARTIGO 389 DA CLT - DIREITOS CONSTITUCIONAIS FUNDAMENTAIS DE PROTEÇÃO À MÃE E À CRIANÇA. O administrador

de shopping center é obrigado, na condição de estabelecimento comercial, que depende da força de trabalho das empregadas dos lojistas para a consecução de seu fim social, pelo cumprimento do disposto no art. 389, §§ 1º e 2º da CLT. O dispositivo em questão não faz referência a “empregador”, mas a “estabelecimento”, o que engloba a figura das administradoras de shopping center. Decisão fulcrada, ainda, no direito fundamental constitucional da trabalhadora-mãe de amamentar seus filhos e na própria proteção da criança (art. 6º da Constituição Federal).

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 21ª Vara do Trabalho de Curitiba - PR, em que é Recorrente C. P. DO L. L. e Recorrido MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO - PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO.

I. RELATÓRIO

Inconformada com a r. sentença de fls. 431-439, que acolheu em parte os pedidos, complementada pela r. decisão resolutiva de embargos declaratórios de fls. 447-448, a parte ré apresenta recurso ordinário, pretendendo a reforma do **decisum** quanto aos seguintes itens: a) incompetência material da Justiça do Trabalho; b) inexistência de interesses ou direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos; c) ilegitimidade passiva; d) ausência de interesse de agir; e) obrigação prevista no art. 389 da CLT; e f) multa do art. 538 do CPC.

Custas recolhidas à fl. 494. Depósito recursal efetuado à fl. 492.

Contrarrazões apresentadas pelo autor às fls. 527-542.

Em face do que dispõe o art. 20 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e em razão do próprio **Parquet** figurar como autor da demanda, os autos não foram enviados ao d. Ministério Público do Trabalho.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **ADMITO** o recurso ordinário interposto pelo réu. **Recebo** os documentos de fls. 495-523 (decisões judiciais) como subsídio jurisprudencial, eis que já encerrada a instrução processual.

2. MÉRITO

INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O réu sustenta que a Justiça do Trabalho é incompetente para processar e julgar a presente demanda, visto que não trata de relação de trabalho ou de emprego, mas de questões contratuais (civis e comerciais) entre a empresa administradora de shopping (recorrente) e seus lojistas. Alega que não pode responder pelas empregadas dos lojistas para o cumprimento da obrigação prevista na art. 389 da CLT. Defende que a r. sentença violou o art. 5º, II da CF/88, “pois pretende impor obrigação não prevista na Lei e no contrato entre as partes (administradores de shoppings e lojistas), sob o pretexto de cumprimento do artigo 389 da CLT” (fl. 457). Cita os arts. 54 da Lei de Locações e o art. 114, IX da CF/88. Assevera que “a matéria em discussão não possui natureza trabalhista, não emerge das relações jurídicas entre empregados e empregadores ou de outras relações de trabalho” (fl. 458). Invoca o art. 267, VI do CPC.

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face do C. P. do L. L., pretendendo a condenação do réu na obrigação de fazer consistente no cumprimento do disposto no art. 389, §§ 1º e 2º da CLT (Art. 389 - Toda empresa é obrigada: (...) § 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. § 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.), sob pena de multa diária.

Portanto, trata-se de pretensão voltada à melhoria do ambiente de trabalho e ao cumprimento da legislação trabalhista em relação às trabalhadoras que são mães e têm direito de que seja destinado local para “guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação”. As circunstâncias de o réu ser ou não o empregador e a existência de sua responsabilidade pelo cumprimento do preceito legal, dizem respeito ao mérito da demanda e com ele serão apreciadas.

Dessa forma, a pretensão posta em juízo possui nítida relação com o Direito do Trabalho, na medida em que visa ao cumprimento da própria CLT. Assim, a situação amolda-se nas hipóteses previstas no art. 114 da CF/88, razão pela qual há competência desta Justiça Especializada para processar e julgar o feito.

Nesse sentido, já decidiu este E. Regional em caso idêntico, envolvendo outro administrador de shopping center, cujas razões adoto como acréscimo de fundamentos:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LOCAL APROPRIADO PARA AMAMENTAÇÃO (ART. 389 DA CLT). SHOPPING CENTER. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

A competência material é aferida a partir da natureza da pretensão inicial. Como delimitou o Plenário do E. STF no julgamento do AgR/Reclamação 3799/PA em 26.03.08, Relator Ministro Marco Aurélio: “Define-se a competência segundo as balizas objetivas e subjetivas da petição inicial.” No caso examinado, a causa de pedir articula a regência da relação obrigacional na condição de estar o Reclamado, na condição de administrador de shopping center e, portanto, de gestor do estabelecimento, obrigado a observar as disposições do art. 389 da CLT em face de empregadas de lojistas em torno dele aglomerados, independentemente de sua estrita condição de empregador. A natureza desta tutela é suficiente para firmar a competência da Justiça do Trabalho, bastando, outrossim, que o pedido e a causa de pedir estejam relacionados com as hipóteses constitucionais do art. 114 da CF/88. A eventual procedência da imposição legal em face do Reclamado é questão que no mérito deve ser resolvida. Dizer que não há competência material para o exame do caso ora colocado é o mesmo que, com o devido respeito, sustentar não haver competência para julgar pretensão de vínculo de emprego dirigida contra aquele que não se reconhece empregador. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT-PR-RO xxxx-2013-009-09-00-5, 7ª Turma, Rel. Des. Ubirajara Carlos Mendes, publicação em 12 de novembro de 2013).

Diante do exposto, não há ofensa aos arts. 5º, II e 114, IX da CF/88; 54 da Lei de Locações; e art. 267, VI do CPC.

Mantenho.

INEXISTÊNCIA DE INTERESSES OU DIREITOS DIFUSOS, COLETIVOS OU INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS

O réu alega que não existem interesses ou direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos a serem tutelados na presente demanda, não havendo cumprimento, no seu entender, das exigências para o cabimento de Ação Civil Pública: “o interesse perseguido não é indivisível, tampouco são indeterminados os interessados, como exige a Lei da Ação Civil Pública. Ao contrário: as supostas trabalhadoras podem ser individualizadas e seus interesses são divisíveis. Mais do que divisíveis, provavelmente não estão conforme o pleiteado nesta ação, diga-se de passagem” (fl. 461).

Em que pese o respeito à tese recursal, entendo que não merece reparos o decidido.

Na esteira do que foi visto no tópico anterior, a pretensão inicial volta-se para o cumprimento do disposto no art. 389, §§ 1º e 2º da CLT (Art. 389 - Toda empresa é obrigada: (...) § 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. § 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades

públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.), sob pena de multa diária.

Dessa forma, os direitos pleiteados na presente demanda são coletivos e individuais homogêneos, sendo que a Constituição Federal, a LC 75/1993 (LOMPU), a Lei 7.347/1985 (LACP) e a Lei 8.078/1990 (CDC) autorizam a defesa desses interesses pelo Ministério Público do Trabalho.

Peço **venia** para citar julgado desta E. Turma sobre o tema ora em debate:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS - Há legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para ajuizar Ação Civil Pública em defesa de direitos individuais homogêneos, provenientes de uma causa comum que atinge uniformemente a todos os lesados, considerados metaindividuais para fins de tutela judicial coletiva. “Esta atividade institucional de suma importância, atribuída constitucionalmente ao Ministério Público, também possui amparo na Lei Complementar n. 75/93, a qual de forma magistral contempla no seu artigo 1º que *“O Ministério Público da União, organizado por esta Lei Complementar, é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos interesses sociais e dos interesses individuais indisponíveis.”* (TRT-PR xxxxx-2003-010-09-00-3, 2ª Turma, Rel. Des. Ana Carolina Zaina, publicação em 04/09/2009)

Ademais, conforme estudo realizado por Marisa Santos Medeiros (Legitimidade na ação civil pública. Jus Navigandi, Teresina, ano 4, n. 45, set. 2000. Acesso em: 06 maio 2009):

Na ação civil pública, comumente se permite que se postule, em nome próprio, direito de outrem e, dessa forma, ação é proposta por quem não é o titular do direito material. Tem-se, assim, o caso da legitimação extraordinária.

A legitimação extraordinária difere da ordinária. Ephraim de Campos Júnior, sobre a distinção entre dois tipos de legitimação, leciona: “Em síntese, quando existe identidade de sujeitos na relação jurídica material e na processual, isto é, quando a parte se afirma titular do direito em litígio, a legitimação é ordinária; inexistente esta coincidência, a legitimação é extraordinária, pois o direito e agir é exercido por quem não é titular do direito deduzido na pretensão, ou é exercido contra ou em face de quem a ela não resistiu”.

Vê-se, assim, que na ação civil pública há um rompimento com o processo civil tradicional, uma vez que nem sempre coincidem as figuras do interessado, que é o titular do interesse, e do legitimado, que é aquele a quem a lei confere o poder de agir.

Por outro lado, o estudo da legitimidade do Ministério Público para ajuizamento da Ação Civil Pública perpassa necessariamente pela análise da natureza jurídica do direito que se encontra em discussão. Nesse sentido, consabido que o Código de Defesa do Consumidor, ao ampliar o espectro de utilização da Ação Civil Pública, no artigo 81 dispôs nos seus incisos I, II e III importantes conceitos a respeito dos direitos tuteláveis pela via coletiva:

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em Juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste Código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste Código, os transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica-base;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

No caso em análise, observa-se que o pleito inicial, refere-se a interesses coletivo e individual homogêneo, havendo pois legitimidade *ad causam* do Ministério Público do Trabalho para ajuizamento da Ação Civil Pública.

Nesse contexto, a i. magistrada e professora paranense Ilse Marcelina Bernardi Lora em artigo intitulado SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL PELO SINDICATO - Publicada no Juris Síntese nº 67 - SET/OUT de 2007, adentrou o tema, efetivando importantes conclusões:

Segundo o inciso III do parágrafo único do art. 81 do CDC, interesses individuais homogêneos são os “decorrentes de origem comum”. Seus titulares são determinados ou determináveis e o objeto caracteriza-se pela divisibilidade, pois as reparações que decorrem das lesões sofridas por seus titulares podem ser apuradas individualmente.

Afirma Nahas (2001, p. 90):

“Tais interesses são individuais em sua essência e adquirem importância por serem conseqüências de um mesmo fato ou ato, isto é, possuírem uma origem comum. Os interessados não estão ligados por uma relação jurídica-base, tampouco são indeterminados ou determináveis. São pessoas perfeitamente determinadas que têm em comum a origem do dano. Sabemos, portanto, quem e quantas são as pessoas atingidas logo no primeiro momento em que vemos a situação fática.”

O que distingue o interesse individual homogêneo do interesse individual simples é a existência, no primeiro, de homogeneidade e origem comum, circunstância que permite à tutela coletiva, idealizada com o intuito de facilitar o acesso à Justiça, evitar a multiplicação de ações derivadas de causa idêntica e minimizar a possibilidade de decisões contraditórias sobre um mesmo tema.

Leite (2001, p. 63) assinala que

“os interesses difusos e coletivos são, material e processualmente, metaindividuais; enquanto os individuais homogêneos, em razão de serem provenientes de uma causa comum que atinge

uniformemente a todos os lesados, são metaindividuais apenas para fins de tutela judicial coletiva.”

Como exemplo de interesses individuais homogêneos, no âmbito do direito laboral, pode-se citar o dos empregados de uma determinada empresa, com setores diversos, expostos a agentes nocivos no ambiente de trabalho, a receber o adicional de insalubridade, que não é pago pela empregadora. A causa comum é a omissão ilegal da empregadora, o que faz nascer para cada um dos trabalhadores o direito individual ao pagamento do adicional de insalubridade, cujos valores, contudo, são divisíveis e variáveis, conforme o grau da insalubridade que venha a ser apurado nos diversos departamentos e as eventuais diferentes bases de cálculo, em razão do entendimento jurisprudencial consubstanciado na Súmula nº 17 do Tribunal Superior do Trabalho.

Nery Júnior (2000, p. 155) pontifica:

“O direito que têm os trabalhadores a determinado reajuste salarial legal, que não foi implementado pelo empregador, pode ser buscado em juízo por meio de ação coletiva. Dependendo da especificidade do pedido, pode caracterizar-se ou como direito coletivo (a conduta da empresa foi ilegal e o grupo dos trabalhadores de toda a empresa tem o direito ao reajuste), ou como direito individual homogêneo (a omissão ilegal da empresa - que é o fato comum do qual se originaram os direitos dos trabalhadores, fez nascer para cada um de seus trabalhadores o direito individual de reajuste salarial, divisível, pois cada um deles tem parcela certa para receber em atraso).

Observa-se portanto, que os pedidos deduzidos na exordial, referem-se à causa de origem comum, surgindo como consequência do alegado descumprimento da legislação trabalhista pela ré, ocasionando prejuízo à coletividade.

Nessa quadra, rejeito a insurgência.

Diante do exposto, não há ofensa aos artigos 127 e 129, III da Constituição Federal, nem tampouco aos artigos 6º e 83, III da LC 75/1993; arts. 1º, parágrafo único e 21 da Lei da Ação Civil Pública; e art. 81 do CDC.

Mantenho.

ILEGITIMIDADE PASSIVA

O réu sustenta ser parte ilegítima para figurar no polo passivo da demanda, pois entende que o art. 389 da CLT somente pode ser imposto ao empregador, por se tratar de obrigação infungível. Invoca os arts. 2º e 3º da CLT. Repete que é mero administrador do shopping center. Transcreve decisão deste E. Regional que entende favorável à tese recursal. Aduz que somente é responsável pelo cumprimento de obrigações contratuais de administração, supervisão, fiscalização, conservação e modernização do centro de compras. Assevera que “não possui a prerrogativa de controlar as empregadas da rede de lojas, pois cada empresa possui sua própria dinâmica organizacional e dirige a prestação pessoal dos serviços (artigo 2º da CLT)” (fl. 469). Cita, novamente, o art. 5º, II da CF/88.

Nada obstante o respeito à decisão transcrita nas razões recursais, entendo que, em regra, a

legitimidade passiva é aferida pela possibilidade de a relação jurídica estabelecida entre autor e objeto litigioso gerar responsabilização ou sujeição do réu.

Nesse sentido, é elucidativa a doutrina de Luiz Rodrigues Wambier:

Para que se compreenda a legitimidade das partes, é preciso estabelecer-se um vínculo entre o autor da ação, a pretensão trazida a juízo e o réu. Ainda que não se configure a relação jurídica descrita pelo autor, haverá de existir, pelo menos, uma situação jurídica que permita ao juiz vislumbrar essa relação entre parte autora, objeto e parte-ré. Regra geral, no sistema do CPC, é parte legítima para exercer o direito de ação (autor) aquele que se afirma titular de determinado direito que precisa da tutela jurisdicional, ao passo que será parte legítima, para figurar no pólo passivo (réu), aquele a quem caiba o cumprimento de obrigação decorrente dessa pretensão. (WAMBIER, Luiz Rodrigues. Curso Avançado de Processo Civil. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 131/132)

Ademais, conforme voto proferido pelo Exmo. Juiz convocado Paulo Pozzolo nesta E. Segunda Turma (xxxxx-2008-651-09-00-8 - Ac. xxxxx/2009):

A moderna teoria do direito processual adota como critério para aferirem-se as condições da ação o que se alegou na petição inicial, ou seja, através da mera asserção, sem perquirir-se da veracidade da afirmação que diz respeito ao mérito. Com efeito, “As ‘condições da ação’ são aferidas no plano lógico e da mera asserção do direito, e a cognição a que o juiz procede consiste em simplesmente confrontar a afirmativa do autor com o esquema abstrato da lei - Não se procede, ainda, ao acertamento do direito afirmado.” (WATANABE, Kazuo. Da cognição no processo civil. São Paulo: RT, 1987, p. 69). No mesmo sentido, “As condições da ação como requisitos para o julgamento do mérito, consoante à reelaborada teoria do direito abstrato de agir, devem ser aferidas in statu assertionis, ou seja, à vista do que se afirmou na exordial. Positivo que seja este exame, a decisão jurisdicional estará pronta para julgar o mérito da ação.” (CASTELO, Jorge Pinheiro. O direito processual do trabalho na moderna teoria geral do processo. 2ª ed., São Paulo: LTr, 1996, p. 156.).

Ante o exposto, **mantenho a r. sentença**, não havendo ofensa aos dispositivos mencionados nas razões recursais.

AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR

O réu alega que está cumprindo os ditames do art. 389, §§ 1º e 2º da CLT em relação às suas empregadas, até porque não existe o limite previsto em lei para a sua efetivação. Assim, defende que falta objeto à presente demanda e não há interesse de agir.

Pelo próprio teor da defesa, é possível concluir ser incontroverso que o réu não cumpre o disposto no art. 389, §§ 1º e 2º no que diz respeito às empregadas dos lojistas. A sua responsabilização pelo cumprimento desse dispositivo legal é justamente o cerne da questão posta em juízo, razão pela qual entendo que há interesse de agir (binômio utilidade - necessidade).

Com efeito, o interesse de agir foi demonstrado pelo autor, vez que, sob o viés do binômio necessidade-

utilidade da ação, necessário que o Poder Judiciário se manifeste sobre a pretensão, na qualidade de órgão que detém competência para analisar lesão ou ameaça de lesão a direito. A utilidade da prestação jurisdicional resta caracterizada na percepção do objetivo almejado pelo autor, que é um provimento judicial capaz de satisfazer o direito postulado.

Pelo exposto, presentes as condições da ação e os pressupostos processuais, sem que se vislumbrem razões para a extinção do feito, como pretende o recorrente. Também não há que se falar em ofensa aos dispositivos legais elencados nas razões recursais.

Nada a reformar.

OBRIGAÇÃO PREVISTA NO ART. 389 DA CLT

O d. Juízo *a quo* acolheu em parte os pedidos para determinar que o réu:

cumpra o disposto nos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT, sob pena de multa diária de R\$ 600,00 (seiscentos reais), até o limite de 30 dias, a ser revertido ao Fundo Estadual para a Criança e o Adolescente (Lei Federal 8.069/90, art. 88, inc. IV, e Lei Estadual 9.831/93, art. 9º), em conformidade com o art. 13 da Lei 7.347/85, e, na hipótese de extinção desse Fundo, para outro que venha a lhe substituir e, caso não instituído, para o Fundo de Amparo do Trabalhador FAT.

O referido local deverá ser apto (toda a estrutura necessária, devidamente mobiliado, higienizado, com trabalhadores devidamente habilitados) para guardar os filhos das trabalhadoras em período de amamentação no prazo de 90 dias, a contar do trânsito em julgado da presente sentença, sob pena da incidência da multa, sem prejuízo da responsabilidade criminal dos dirigentes do réu, pelo crime de desobediência.

Saliento que a obrigação do réu não se limita apenas ao dever de viabilizar às trabalhadoras dos lojistas local apropriado para amamentação de seus filhos, mas, sim, o cumprimento integral dos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT, visto que é a única forma de concretizar o valor expresso no art. 227 da Constituição. (fl. 438).

Inconformado, o réu alega que demonstrou que não possui o número de empregadas previsto no art. 389 da CLT (trinta mulheres com mais de dezesseis anos de idade) e que não está obrigado a possuir creche no estabelecimento para que as trabalhadoras-mães possam guardar sob vigilância e assistência seus filhos no período de amamentação. Aduz que “não existe lei, ainda, que permita a interpretação, por demais ampliativa, de que a presente parte deve responder pelas obrigações inerentes a outros empregados (dos lojistas) que não os seus” (fl. 472). Invoca os arts. 818 da CLT e 333 do CPC. Insiste na tese de que a obrigação legal é dirigida ao empregador e que somente administra o shopping center.

Por outro lado, sustenta que não é obrigada a possuir creche própria, visto que, na falta de local apropriado, “poderá propiciar o benefício por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênio, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime

comunitário, ou a cargo do SESI, SESC ou entidades sindicais” (fl. 474). Lista as onze empregadas que possuía no momento da propositura da ação. Defende que na obrigação legal existem três alternativas e o d. Juízo de origem apenas considerou uma (instalação de creche). Assevera que “não se pode impor que a empresa cumpra com o disposto no artigo 389 da CLT por uma via, somente, quando as próprias normas (legais e regulamentares - Portaria MTb nº 3.296/1986) não estabelecem isso” (fl. 477).

Ataca os dois fundamentos expostos na r. sentença: inexistência de condomínio, nos termos da Lei 4.591/1964; e função social da propriedade e da empresa. Sublinha que “o benefício pleiteado (cumprimento do artigo 389 da CLT) somente pode ser concedido quando a empresa preencher os requisitos previstos na legislação infraconstitucional (ou por norma coletiva) para sua implementação, não sendo devido a todas as empregadas (independentemente do número de funcionárias)” (fls. 478-479). Cita, novamente, o art. 5º, II da CF/88 por entender que a r. sentença determina o cumprimento do art. 389 da CLT fora dos parâmetros legais impostos. Alega que não há qualquer contrato comercial ou de aluguel com base nas vendas dos lojistas, sendo que “a atividade das trabalhadoras, nos mais diversificados ramos de atuação, não integra a dinâmica organizacional do centro de compras. As trabalhadoras não atuam e nem interferem na administração do centro de compras” (fl. 480). Invoca o art. 54, IV da Lei 8.069/1990 para fundamentar que a instituição de creches é dever do Estado.

Em caráter sucessivo, sustenta que a pretensão inicial é de cumprimento do disposto no art. 389, §§ 1º e 2º da CLT e não somente de instalação de creche, razão pela qual requer que eventual condenação respeite os termos do pedido inicial e da lei. Ainda sucessivamente, pretende a limitação da condenação “à viabilidade de garantir às trabalhadoras dos lojistas o cumprimento dos §§ 1º e 2º do artigo 389 da CLT” ou que somente “passe a exigir de seus lojistas o cumprimento das disposições contidas nos §§ 1º e 2º do art igo 389 da CLT” (fl. 485).

Em que pese o respeito à tese recursal, entendo que não merece reforma o decidido.

Este E. Regional já decidiu em caso idêntico, envolvendo outro administrador de shopping center, pela obrigatoriedade de o réu, na condição de estabelecimento comercial, que depende da força de trabalho das empregadas dos lojistas para a consecução de seu fim social, pelo cumprimento do disposto no art. 389, §§ 1º e 2º da CLT. Assim, peço *venia* para adotar as brilhantes razões de decidir expostas pelo Exmo Desembargador Relator Ubirajara Carlos Mendes, nos autos TRT-PR-RO xxxx-2013-009-09-00-5, cujo v. acórdão foi publicado em 12 de novembro de 2013, inclusive no que tange aos pedidos sucessivos formulados pelo recorrente:

(...) Trata-se de definir, à luz do art. 389, § 1º, da CLT, se é obrigação do Réu (Condomínio Parkshopping Barigui) instituir local apropriado onde as empregadas dos lojistas possam deixar sob vigilância e assistência seus filhos em fase de amamentação, durante o horário de trabalho. Reza a norma, “ad litteram”:

Art. 389. Toda empresa é obrigada:

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III - a instalar vestiários 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 medicina do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - a fornecer, gratuitamente, 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.

§ 1º. Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º. A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (grifos acrescentados).

Considerada a união de interesses entre o shopping center e os lojistas que nele se instalam, a condição que se deve vislumbrar não é a de empregador, de um ou outro, mas, de fato, como entendeu o d. Juízo de origem, a do estabelecimento, tal como consta do § 1º da norma. Na acepção do art. 1.142 do Código Civil: “Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária”.

A redação originária do art. 389, “caput”, da CLT, dispunha, efetivamente, “empregador” (Art. 389. Todo empregador será obrigado. [...]). A alteração operada pelo Decreto-Lei nº 229/67, fazendo constar “estabelecimento”, não foi despropositada, mas absolutamente sintomática da nova exigência legal.

A par da leitura estritamente literal agrega-se a interpretação teleológica da norma. E, de sua finalidade, extrai-se, prioritariamente, a proteção dos filhos de empregadas de lojistas em fase de amamentação, como forma de assegurar-lhes, como acentuou o d. julgador de origem, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar.

A proteção à maternidade é um direito constitucionalmente garantido às trabalhadoras (art. 6º da CF). Por sua vez, a Convenção nº 103 da OIT reconhece, em nível internacional, o direito à proteção da saúde da gestante ou lactante. E, nesse sentido, o art. 5º da referida Convenção, ratificado pelo Brasil (Decreto n. 58.820/66), aduz que, se a mulher estiver em período de amamentação, será autorizada

a interromper seu trabalho com esta finalidade durante um ou vários períodos cuja duração será fixada pela legislação nacional. Regulamentando referida Convenção, o art. 396 da CLT disciplina que a mulher empregada faz jus a dois descansos especiais, de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, destinado à amamentação do próprio filho. E, ainda, ainda, o art. 389, §1º da CLT prescreve que os estabelecimentos com, pelo menos, 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, terão local apropriado que lhes permita amamentar os filhos nesta fase.

As razões que embasam a Nota Técnica Conjunta nº 01/2010 da Anvisa e do Ministério da Saúde, voltada a orientar a instalação de salas de apoio à amamentação em empresas públicas ou privadas, bem elucidam a finalidade da norma e reafirmam a inadmissibilidade de colocar as empregadas de lojas instaladas em shopping centers, pela mera condição de não ser ele o efetivo empregador, ao desamparo da proteção legal:

A legislação brasileira de apoio à mãe trabalhadora cobre um período considerado importante, contemplando a garantia do emprego desde a gestação, a licença remunerada, o apoio à prática do aleitamento materno e a presença de acompanhante durante o parto e no período pós-parto.

Com isso, há garantia, para as mulheres com vínculos empregatícios formais, de benefícios trabalhistas de apoio à maternidade e à amamentação. Entretanto, a intensificação da urbanização, a grande quantidade de mulheres que se inseriram na força de trabalho e o aumento do número de mulheres chefes de família têm dificultado a manutenção do aleitamento materno pelas mulheres que trabalham fora do lar, em que pesem os benefícios dessa prática. Criou-se, assim, a necessidade de as empresas apoiarem as suas funcionárias para viabilizar a manutenção do aleitamento materno após a licença maternidade.

As mulheres que amamentam e que se afastam de seus filhos em virtude do trabalho precisam esvaziar as mamas durante a sua jornada de trabalho, para alívio do desconforto das mamas muito cheias e para manter a produção do leite. Na maioria das vezes não há nas empresas um lugar apropriado para isso, o que impede que a mulher aproveite o leite retirado para oferecer ao seu filho posteriormente.

Diante desta demanda, algumas empresas estão investindo em salas de apoio à amamentação, destinadas à ordenha e estocagem de leite materno durante a jornada de trabalho. Já existem experiências bem sucedidas, com o apoio de profissionais de saúde que dão assessoria às empresas para a criação dessas salas dentro dos locais de trabalho.

Não só a dupla mãe-criança se beneficia com a sala de apoio à amamentação. As empresas também se beneficiam com o menor absenteísmo da funcionária, haja vista as crianças amamentadas adoecerem menos; por outro lado, ao dar maior conforto e valorizar as necessidades de suas funcionárias, o empregador pode ter como retorno maior adesão ao emprego e, conseqüentemente, permanência de pessoal capacitado; isto certamente leva a uma percepção mais positiva da imagem da empresa perante os funcionários e a sociedade. Vale acrescentar que a implantação de salas de apoio à amamentação é de baixo custo, assim como a sua manutenção.

O cenário pós-positivista do Direito acena para uma feição mais principiológica do ordenamento, em prejuízo de um cunho estritamente legalista. Miguel Reale leciona, a este respeito, que “Um edifício tem sempre suas vigas mestras, suas colunas primeiras, que são o ponto de referência e, ao mesmo tempo, elementos que dão unidade ao todo. Uma ciência é como um grande edifício que possui também colunas mestras. A tais elementos básicos, que servem de apoio lógico ao edifício científico, é que chamamos de princípios, havendo entre eles diferenças de destinação e de índices, na estrutura geral do conhecimento humano. (Miguel Reale, *Filosofia do Direito*, 16ª ed., Saraiva, 1994, p. 61).

Nesta linha, a par do viés estritamente literal, como vetor interpretativo da norma, a questão deve ser enfocada pelo prisma principiológico da solidariedade e da função social da propriedade, a impedir que se firme, pela complexidade de se enquadrar a figura peculiar de agregação econômica que constitui o “shopping center”, efetivo óbice à realização da proteção legal.

Assim como a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 assegura dentre os direitos fundamentais a garantia do direito de propriedade (art. 5º, XXII), também prescreve no mesmo artigo que a propriedade deve atender a sua função social (art. 5º, XIII), de onde se vislumbra a necessária consideração de que o empreendimento, como um todo, deve se ajustar ao necessário benefício social dele reclamado. Atualmente, não há como falar em propriedade ou em contrato de trabalho sem referência ao imperativo constitucional de que eles devem atender a sua função social. Por esta qualidade, fundada nas ideias do Estado Social, o ser humano está no centro da preocupação do Direito, e assim também ocorre nas relações de trabalho, duplamente. Disso implica que, apesar de a realização de fins econômicos ser um objetivo inafastável da empresa, a ele deve ser agregada a nobre missão de propiciar o desenvolvimento da dignidade dos trabalhadores postos a seu serviço.

O Reclamado é proprietário do C. P. B., onde empreende atividade econômica peculiar, especialmente marcada, como já dito, pela nota da agregação. Vale dizer, sua existência está relacionada de forma indissociável com os lojistas que compõem seu estabelecimento. Sob esta visão, como acentuou a r. sentença, o shopping, em última análise, beneficia-se do trabalho das empregadas dos lojistas, na medida em que fundamental ao desenvolvimento de sua atividade econômica. É certo, como observou o julgador, que dificilmente alguma das empresas ali instaladas, ou o próprio Réu, terá mais de trinta empregadas com filhos em fase de amamentação, situação que se inverte ao se considerar o conjunto da atividade empreendida, qual seja, o estabelecimento.

Ives Gandra Martins Filho discorre, com propriedade, sobre as características dos “shopping centers” e da estrita dependência dos lojistas em relação a ele:

Embora as comparações sejam sempre deficientes, o certo é que os “shopping centers” estão para os estabelecimentos, que o compõem, como a norma constitucional para o ordenamento jurídico ordinário, que dela depende.

Os “shopping centers” são, em verdade, um sobreestabelecimento comercial, cuja estrutura permite que os estabelecimentos comerciais, que neles se instalem, existam e nele tenham sua principal

razão de ser e força.

Não há estabelecimento comercial instalado em “shopping center”, que não tenham seus titulares o escolhido em função dos aspectos de agregação valorativa representada pelo acréscimo que tal instalação fatalmente provocará.

São, portanto, os “shopping centers”, para todos os estabelecimentos que os compõem, uma espécie de sobreestabelecimento de onde recebem o principal fator de força mercantil, mesmo que sejam famosas as marcas ou renomadas as sociedades que se unam em suas dependências.

Quem escolhe um “shopping center”, para nele instalar um estabelecimento, pretende desenvolver seu próprio comércio, mas sabe que o desenvolverá com substancial colaboração da entidade que lhe cede espaço, que lhe oferta promoção, que lhe garante um público frequentador, pelo simples fato de ser um “shopping” e independentemente da própria força.

Quem vai a um “shopping center”, na maior parte dos casos, vai em função do que oferece esse complexo comercial, com variadas alternativas de escolha, raramente se dirigindo para compra neste ou naquele estabelecimento. Mais do que isto, por saber que tais autênticas “cidades compactadas” possuem mais de um estabelecimento para cada gênero de produtos, quem procura um “shopping center”, procura-o na esperança de, através de um levantamento de preços entre os diversos estabelecimentos lá colocados, escolher o produto que mais lhe agrade, pelo menor preço.

É, pois, o “shopping center” o que o usuário procura em primeiro lugar.

À evidência, para que o complexo de estabelecimentos seja atrativo, necessita o “shopping center” manter publicidade adequada e administração ágil, objetivando assegurar um público frequentador, assim como conseguir novos usuários. Toda a estratégia de seus administradores, independentemente dos estabelecimentos existentes, é voltada para valorizar a imagem dos “shopping centers”, com o que se procura, em necessárias e custosas promoções, conservar um permanente público frequentador, seja para o lazer, seja para compras, seja para ambos.

Nas grandes cidades, inclusive, em que esse tipo de empreendimento se multiplica, é de hábito ouvir-se de pessoas vindas de outras cidades menores, que vieram fazer compras em seus “shopping centers”. Conhecem os “shopping centers”, mas não conhecem as suas lojas. (disponível em: <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/impressao.asp?id=115>).

Pelos benefícios que agrega, da reunião de lojistas em seu entorno, o shopping center é o destinatário do comando legal, até mesmo para cumprir sua função social decorrente da propriedade dos meios de produção (arts. 5º, XXII e 170, III, da CRFB), da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CRFB), da solidariedade social (art. 3º, I, da CRFB), bem como da função social do contrato (art. 421 do CCB).

Assim, acertada a r. sentença que considerou, em interpretação conforme a Constituição Federal do art. 389, § 1º, da Constituição Federal, que é obrigação do Réu instalar no estabelecimento S.

C. B. “local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação”.

Não se vislumbra julgamento “ultra petita”. A pretensão, claramente formulada, foi dirigida ao Réu para que ele próprio cumpra a obrigação legal, não se extraíndo, do teor do pedido, que pudesse ele exigir de seus lojistas o cumprimento das disposições dos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT, independentemente do número de empregados.

Por fim, não procede a pretensão de cumprimento da obrigação por meio das alternativas legais previstas no § 2º da norma (A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais), ou, ainda, do cumprimento da obrigação por meio da alternativa prevista na Portaria nº 3.296/86, do Ministério do Trabalho e Emprego, que autoriza a adoção do sistema de reembolso creche, em substituição à exigência legal.

Explico.

A única interpretação do § 2º passível de atender o sentido teleológico do § 1º é aquela que o concebe na conjuntura socioeconômica da época de sua edição (ano de 1967), em que os centros urbanos não tinham, notoriamente, a extensão que têm hoje, e, principalmente, a participação das mulheres no mercado de trabalho não tinha a dimensão atual.

Segundo dados do IBGE, no ano de 1970 o percentual de mulheres que trabalhavam era de 18,2%; já em 2007 esse percentual chegou a 52,4% (fonte: http://www.fcc.org.br/bdmulheres/download/Trabalho_e_Familia_2007.pdf).

A proteção que, naquele contexto, podia ser atendida por meio de convênios com creches próximas, pois os deslocamentos não eram tão grandes e o número de mulheres trabalhadoras era reduzido, hoje não mais consegue ser satisfeita por este meio. A devida importância da amamentação, nesta nova conjuntura, somente pode ser atendida por meio da obrigação específica disposta no § 1º do art. 389 da CLT.

Menciono, neste ponto, para ilustrar a importância da amamentação e o nível do comprometimento que sua privação pode causar ao menor, uma decisão do TST sobre assédio moral (AIRR-xxxx-65.2010.5.12.022 - Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga - DEJT 23.03.2012), mas que muito informa, em seu substrato, ao tema ora examinado. Retrata a hipótese de uma empregada que, após retornar do período de licença-maternidade, foi colocada em um posto volante, percorrendo diversos municípios, o que dificultava a concessão do intervalo para amamentar a filha recém-nascida (assegurado pelo art. 396 da CLT). Além disso, teve recusado o pedido de fruição de férias vencidas, aduzido para prestar assistência à filha que, então, apresentava problemas de saúde, foi acusada de utilizar esta doença para não trabalhar, e, ainda, encaminhada para realizar curso de reciclagem em localidade distante, quando a menor, que veio a falecer em razão de encefalite viral, já estava

doente. A decisão consignou, quanto à possibilidade de armazenamento do leite materno, que não era possível exigir da Reclamante algo além dos limites da razoabilidade. O Ministério Público do Trabalho ponderou, no caso: “(...) a empresa violou o art. 396 da CLT em dias alternados, não se podendo afirmar que a reclamante soubesse ou pudesse prever quais seriam os dias em que não poderia amamentar. De outra parte, o congelamento do leite destrói células ativas benéficas ao bebê e reduz os níveis das vitaminas B6 e C. O armazenamento do leite materno não muda essencialmente o valor nutricional desse leite, mas as propriedades imunológicas são reduzidas em muitas das técnicas de armazenagem.”

Restou comprovada, no processo, a intenção do empregador em obrigar a empregada a pedir demissão, em virtude das dificuldades que lhe foram impostas por sua condição de lactante. Também restou assentado que o empregador, apesar de não poder ser diretamente responsabilizado pelo óbito da filha, ao impor longos períodos de separação em um momento tão delicado e ao privar a criança da possibilidade de, pela amamentação, receber as propriedades imunológicas essenciais à proteção contra doenças, inclusive a encefalite, “não somente retirou da mãe uma prerrogativa que a lei lhe garantia, mas também feriu de morte a criança que dependia exclusivamente desse conjunto de elementos protetivos destinados a assegurar-lhe o direito de sobreviver, de crescer sadia física e mentalmente e ter uma boa qualidade de vida.”

Por mais complexas e primorosas sejam as expressões da teoria, a realidade é infinitamente mais contundente. Não há como, pois, negar o direito à amamentação. E a concessão das alternativas pretendidas pela Recorrente implica, por derradeiro, nessa negativa.

Pelo exposto, neste ponto, acolho integralmente as ponderações do Exmo. Revisor Desembargador Benedito Xavier da Silva, a quem peço licença para transcrevê-las:

a) o direito da mãe de amamentar o próprio filho é um direito natural (responsabilidade natural pela existência de um novo ser, na necessária cadeia da vida) incorporado pela legislação, com o fim de impor incondicionalmente a sua observância.

b) a amamentação não pode ser substituída por outras formas de alimentação, salvo em situações excepcionais. A prioridade social é a criança que, como renovação da vida, encerra força, esplendor, beleza e muita esperança, que precisam ser viabilizadas em nome da criança e da própria sociedade. Exige tratamento especial e diferenciado por parte do empregador que conta com trabalhadoras-mãe.

c) aliada à amamentação, a criança tem necessidade dos cuidados maternos, nos primeiros momentos da vida (a vida é delicada e por isso a amamos e a ela dispensamos todos os cuidados necessários para que floresça de maneira que possa ser vista e celebrada).

d) para isto, o empregador tem o dever de disponibilizar locais apropriados no âmbito do próprio empreendimento. Quando fora da empresa, impõe-lhe, sob sua responsabilidade exclusiva, assegurar-lhe a locomoção, de modo que o direito da criança à amamentação seja garantido

plenamente.

e) no caso sob análise, penso que o Shopping, dada a extensão do empreendimento (aglomerado de lojas), diferentemente da pequena empresa, possui condições mais do que suficientes para viabilizar e disponibilizar locais apropriados no atendimento das mães que contam com filhos em fase de amamentação.

f) os shopping centers deverão, também, atender o princípio da função social (Cód. Civil, art. 421). Os múltiplos contratos interempresariais estão a exigir observância ao princípio da função social. Ou seja, exige-se, também, deste tipo de empreendimento empresarial, comprometimento com a dignidade humana. O econômico precisa atentar para as condições humanas daqueles que lhe prestam serviços (assumir responsabilidades legais).

g) Caio Mário da Silva Pereira observa: “Na implantação e organização de um shopping center, nada é improvisado” (citação de Rodrigo Barcellos - O contrato de S. C. e os contratos atípicos interempresariais, A. S.A./2009, p. 75). Isto vale dizer que tudo deve ser estruturado e pensado, com o fim de oferecer serviços aos consumidores, lojistas e trabalhadores.

A fórmula do shopping é a integração empresarial, razão pela qual não lhe é dado transferir obrigações legais exclusivamente aos lojistas, sem lhes oferecer estruturas físicas e sanitárias adequadas.

Diz RODRIGO BARCELLOS: “O estabelecimento formado pelos múltiplos estabelecimentos dos lojistas é o instrumento para uma empresa de conjunto, constituída pelas atividades empresariais, praticadas de forma integrada pelo empreendedor e por todos os lojistas. A organização da coletividade dos lojistas no estabelecimento de conjunto, feita pelo empreendedor, tem como finalidade única o exercício da atividade de conjunto” (op. cit., p. 87).

Tem-se que a relação não é de simples locação com os lojistas (idéia de empresa em conjunto). Existem interesses, direitos e obrigações comuns (relação simbiótica).

h) se o shopping não oferecer local apropriado destinado à guarda, vigilância e assistência aos filhos de suas próprias empregadas e dos lojistas, estes terão dificuldades no cumprimento da lei, respeitante à amamentação e aos cuidados a serem dispensados às crianças.

i) a meu juízo, faz-se necessário disponibilizar estrutura e serviços que dêem efetivação à norma, que assegura às mães o direito de amamentarem os seus filhos. A administração da creche no interior do shopping poderá se dar por empresas especializadas ou conveniadas, de sua responsabilidade direta.

Por essas razões, penso que a aplicabilidade do parágrafo 2º do artigo 389, da CLT, teria lugar em se instalando creches dentro do próprio shopping, por não me parecer possível o deslocamento das trabalhadoras para áreas distantes de seus locais de trabalho.

Pelo exposto, mantém-se a r. sentença. (destaquei).

Tendo em vista os brilhantes fundamentos expostos, que adoto como razões de decidir, impõe-se a manutenção da r. sentença, inclusive para que sejam rejeitados os pedidos sucessivos formulados pelo recorrente, sob pena de inviabilizar a amamentação das crianças, direito fundamental constitucional da trabalhadora-mãe.

Não há ofensa aos arts. 818 da CLT e 333 do CPC (este de aplicação subsidiária ao processo do trabalho, entendimento ao que se curva esta relatora), na medida em que incontroverso que o réu não cumpre o disposto no art. 389 da CLT em relação às empregadas dos lojistas.

Diante do exposto, também não há violação aos arts. 5º, II, da CF/88 (a presente decisão está baseada em tantos outros princípios e direitos fundamentais constitucionais) e 54, IV da Lei 8.069/1990.

Nego provimento.

MULTA DO ART. 538 DO CPC

O réu alega que constou “ameaça” na r. sentença às partes quanto à oposição de embargos declaratórios, mas, mesmo assim, por entender que r. decisão primeira era omissa em relação ao tópico de carência de ação, apresentou embargos de declaração, nos termos da Súmula 393 do C. TST. Defende que a inexistência de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos não possui relação com a legitimidade do Ministério Público do Trabalho. Sustenta que não restou configurada qualquer hipótese prevista no art. 538 do CPC para a aplicação de multa por embargos protelatórios do feito. Pretende a reforma da r. sentença para que seja excluída a condenação ao pagamento de multa de 1% sobre o valor da causa.

Com todo o respeito, penso no viés de que a análise de existência de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos perpassa pela questão da legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho.

Dessa forma, o réu alegou, em defesa, que havia carência de ação porque o direito tutelado na presente demanda não é difuso, coletivo ou individual homogêneo, sendo incabível a via escolhida pelo **Parquet** da Ação Civil Pública. Sobre o tema, constou na r. sentença:

(...) O art. 129, III, da Constituição da República confere ao Ministério Público legitimidade para **ajuizar ação civil pública em defesa de interesses difusos e coletivos, assim compreendidos, na esfera trabalhista, como sendo os direitos sociais assegurados na Lei Fundamental, conforme estabelece, no plano infraconstitucional, o art. 83, III, da Lei Complementar n.º 75/93.**

É, pois, a ação civil pública o instrumento hábil à obtenção de provimento jurisdicional que faça cessar a lesão a direito ou interesse legalmente protegido, no caso, a criação de creche para que as empregadas dos lojistas deixem seus filhos (art. 389, § 1º da CLT). (destaquei - fl. 432)

Portanto, **data venia** do recorrente, o d. Juízo de origem se manifestou no sentido de que a Ação Civil Pública é cabível no caso em apreço, tendo em vista que os interesses tutelados são difusos e coletivos, inserindo-se no âmbito dos direitos sociais. Assim, não havia omissão a ser sanada. A

circunstância de ter mencionado a legitimidade ativa do Ministério Público não tem o condão de tornar a sentença omissa, porque houve manifestação do juízo quanto à preliminar suscitada pela parte ré.

Com efeito, os dois temas (legitimidade e classificação dos direitos em difusos, coletivos e individuais homogêneos) estão intimamente ligadas e podem ser citadas pelo Magistrado, sem que se vislumbre hipótese de omissão ensejadora de embargos declaratórios. O que importa é que houve manifestação judicial sobre o requerimento preliminar deduzido pela parte em defesa. Nesta própria decisão as duas questões foram tratadas em conjunto, sem qualquer prejuízo ao recorrente.

Correta, pois, a aplicação da multa por embargos protelatórios do feito.

Nada a prover.

III. CONCLUSÃO

ACORDAM os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RÉ**. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 18 de fevereiro de 2014.

ANA CAROLINA ZAINA
DESEMBARGADORA RELATORA



Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora a Desembargadora Thereza Cristina Gosdal, publicado no DJ 13/06/14.

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSOS ORDINÁRIOS**, provenientes da **03ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**, sendo recorrentes **L. R. S.A. e A. C. F.** e recorridos **OS MESMOS**.

[...]

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DE L. R. S.A.

[...]

4. Intervalo do art. 384 da CLT

Assim decidiu o Juízo de primeiro grau:

“(…)

Quanto ao intervalo previsto no art. 384 da CLT, perfilho o entendimento de que tal dispositivo é aplicado exclusivamente às mulheres, em decorrência de suas condições fisiológicas, o que não configura violação da Constituição Federal de 1988, que estabeleceu, em seu art. 5º, inciso I, a igualdade de homens e mulheres em direitos e obrigações, eis que essa é uma ação afirmativa.

Nos termos dos julgados do C.TST:

(...) INTERVALO ANTES DO INÍCIO DA SOBREJORNADA. ART. 384DA CLT. ISONOMIA DE TRATAMENTO ENTRE HOMENS E MULHERES. Esta Corte, ao julgar o Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista TST-IIN-RR- xxxxx/2005-046-12-00.5, (Pleno do dia 17/11/2008), concluiu que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República. Assim, justamente por ter sido recepcionado pela Constituição da República, não pode o art. 384da CLT ser aplicado por isonomia ao homem, uma vez que é inserido no capítulo da proteção do trabalho da mulher (...) (RR-xxxxxxx-92.2008.5.09.0665, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DEJT de 30/9/2011).

(...) HORAS EXTRAORDINÁRIAS DECORRENTES DA INOBSERVÂNCIA DO INTERVALOR PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. O c. Tribunal Pleno desta c. Corte, por força da Súmula Vinculante nº 10 do e. STF, na apreciação da inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT, conforme Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista, acabou por consagrar a tese de que a norma, ao garantir o descanso apenas à mulher, não ofende o princípio da igualdade, face às desigualdades inerentes à jornada da trabalhadora, em relação a do trabalhador. Portanto, permanece em vigor o

disposto no artigo 384 da CLT. Precedentes da c. SDI-1. Recurso de revista conhecido e provido.” (RR-xxxxxxx-27.2007.5.09.0652, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT de 28/1/2011).

Acolho o pedido de pagamento de quinze minutos extraordinários pela não observância do intervalo do art.384 da CLT, e por ser verba de natureza salarial, refletirá em repouso semanal, e deste acrescido em férias com 1/3, 13º salários, aviso prévio.

(...)”

A reclamada sustenta que o art. 384 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, pois não há razão para diferenciação entre homens e mulheres. O intervalo previsto no referido artigo é prejudicial à empregada, uma vez que ao prorrogar sua jornada por 12 minutos, por exemplo, deve permanecer por mais 15 minutos em virtude do intervalo.

Com razão.

Entendo que o artigo 384 da CLT, que prevê descanso especial quando há prorrogação de jornada da mulher, atrita-se com a Constituição Federal, artigo 5º, I e 7º, XXX, estando, por isso, revogado, embora não expressamente. Exatamente porque a norma não foi expressamente revogada, o entendimento pretendido é possível, mas retoma a perspectiva protecionista já superada pelas normas da OIT, pela Constituição Federal e legislação infraconstitucional, reforçando papéis habitualmente atribuídos a homens e mulheres. .

Nossa Constituição Federal estabelece no art. 5º, *caput*, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza; no inc. I desse mesmo artigo, estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações; no artigo 7º, inc. XX estabelece a proteção ao mercado de trabalho da mulher; no mesmo artigo, inc. XXX, proíbe “diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.” No artigo 226, § 5º, ao tratar da família, estabelece que direitos e deveres relativos à sociedade conjugal devem ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher, revogando-se a legislação que dava primazia ao homem.

Do ponto de vista das relações de gênero, na conjuntura sócio, cultural e jurídica atual, as diferenciações entre os sexos legítimas são apenas as ligadas ao estado de gravidez e à maternidade da mulher. Discutível a permanência da norma que diferencia homens e mulheres em atividades que demandem levantamento de peso. No mais, as distinções são infundadas e apenas reforçam a discriminação da mulher no emprego. Se o interesse da sociedade e a proteção à criança justificam distinções na proteção à maternidade, não se pode dizer o mesmo do intervalo do art. 384 da CLT. Se a preocupação é com a fadiga da trabalhadora, o mesmo raciocínio deveria ser aplicado ao homem trabalhador. Então ou bem se entende que a norma não foi recepcionada, ou que ela não foi recepcionada na especificação quanto ao trabalho da mulher, devendo ser aplicada a qualquer trabalhador, independentemente do gênero.

Ante o exposto, **dou provimento** para excluir da condenação as horas extras decorrentes do intervalo do artigo 384 da CLT.

[...]

III - CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU** para, nos termos da fundamentação: a) excluir da condenação o pagamento do adicional noturno e reflexos decorrentes; b) excluir da condenação as horas extras decorrentes do intervalo do artigo 384 da CLT; c) excluir a condenação referente à multa convencional relativa ao adicional noturno e determinar seja observada a limitação prevista no art. 412 do Código Civil na execução da referida multa; e d) excluir da condenação a multa do art. 477, § 8º da CLT; e **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR** para, nos termos da fundamentação: a) deferir o pagamento de horas extras além da 8ª diária e 44ª semanal, de forma não cumulativa; e b) deferir o pagamento de honorários assistenciais.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 04 de junho de 2014.

THEREZA CRISTINA GOSDAL
RELATORA



Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator o Desembargador André Reverbel Fernandes, publicado no DJ 10/07/14.

DANO EXISTENCIAL. As condições em que era exercido o trabalho da reclamante no empreendimento réu apontam a ocorrência de dano existencial, pois sua árdua rotina de trabalho restringia as atividades que compõem a vida privada lhe causando efetivamente um prejuízo que comprometeu a realização de um projeto de vida. No caso, a repercussão nociva do trabalho na reclamada na existência da autora é evidenciada com o término de seu casamento enquanto vigente o contrato laboral, rompimento que se entende provado nos autos teve origem nas exigências da vida profissional da autora.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por maioria, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA** para fixar que o expediente da reclamante encerrava às 20h de segunda a sexta-feira e que a reclamante trabalhava em dois domingos ao mês, reduzir a indenização por dano existencial a R\$ 20.000,00 (item “f” do decisum da origem), reduzir os honorários periciais para R\$ 1.200,00 e excluir da condenação o pagamento das verbas: a) 1/6 do valor do salário-hora normal, referente a 6 horas diárias, e reflexos (item “d” do decisum de origem); b) reflexos dos bônus pagos em férias com 1/3 e aviso-prévio; c) dobra de 20 dias de férias com 1/3 (item “e” do decisum de origem); vencido o Desembargador George Achutti quanto ao dano existencial e parcialmente quanto às horas extras. Valor da condenação reduzido em R\$ 60.000,00, custas minoradas em R\$ 1.200,00.

Intime-se.

Porto Alegre, 10 de julho de 2014 (quinta-feira).

foto extraída do site do TRT 4

RELATÓRIO

Irresignada com a sentença de parcial procedência das fls. 337/348, a reclamada, A. – A. L. L. M. S. S.A., interpõe recurso ordinário nas fls. 354/368, buscando reforma da decisão nos pontos: cargo de confiança e horas extras, jornada fixada, domingos laborados, sobreaviso, integrações das horas extras, adicional de periculosidade, danos morais, honorários periciais, integrações do bônus, férias em dobro e diferenças de FGTS.

A reclamante apresenta contrarrazões nas fls. 372/387 e os autos sobem a este Tribunal para julgamento.

VOTO

DESEMBARGADOR ANDRÉ REVERBEL FERNANDES (RELATOR):

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA.

[...]

4. DANO EXISTENCIAL.

O Magistrado singular entende que *“a trabalhadora tem o direito à vida privada, com lazer, descanso e convívio familiar. Ao exigir o cumprimento de extensa jornada de trabalho, o empregador praticou ato abusivo, comprometendo o projeto de vida da reclamante, em afronta ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, contido no art. 1º, III, da Constituição [...] considerando os aspectos acima mencionados, notadamente a necessidade premente de reprimir a conduta da reclamada, fixo a indenização por dano moral, no valor de R\$67.800,00 (sessenta e sete mil e oitocentos reais), respeitado o limite da inicial”*.

A reclamada recorre. Afirma que a realização de horas extraordinárias gera tão-somente o direito ao pagamento das mesmas. Nega que tenha exigido da reclamante jornadas extenuantes, visando apenas o lucro em detrimento da integridade física da empregada. Alega que, conforme razões já expostas, a jornada de trabalho fixada na origem é exagerada. Sustenta que a reclamante trabalhou por quase 5 anos para a reclamada, o que mostra não estarem as condições de trabalho tão ruins. Aduz que o tempo tomado para buscar a indenização configura perdão tácito. Assevera que a reclamante não comprova o dano moral ou existencial vivenciado, na forma do art. 818 da CLT e 333, I, do CPC. Argumenta que o Juízo utiliza unicamente o depoimento da reclamante como base para a condenação, no qual é narrado fato que não possui relação com as atividades laborais da empregada. Cita precedentes jurisprudenciais. Sucessivamente, requer a redução do valor arbitrado para fins de indenização.

Com parcial razão.

O dano existencial consiste em dano imaterial que afeta o projeto de vida da pessoa atingida, inviabilizando a consecução dos atos necessários à sua realização pessoal, tais como o descanso e a manutenção das relações familiares e sociais. Com isso, esta espécie de dano acarreta a perda da qualidade de vida da vítima, a deterioração de sua personalidade e o esvaziamento de seu sentido existencial, ferindo o princípio da dignidade da pessoa humana, contido no art. 1º, III, da Constituição Federal. A respeito da conceituação do dano existencial, destacam-se as lições de Júlio César Bebber:

Por dano existencial (também chamado de dano ao projeto de vida ou prejuzo d'agrément - perda da graça, do sentido) compreende-se toda lesão que compromete a liberdade de escolha e frustra o projeto de vida que a pessoa elaborou para sua realização como ser humano. Diz-se existencial exatamente porque o impacto gerado pela dano provoca um vazio existencial na pessoa que perde a fonte de gratificação vital. [...] O dano existencial independe de repercussão financeira ou econômica, e não diz respeito à esfera íntima (dor e sofrimento, características do dano moral). Dele decorre a frustração de uma projeção que impede a realização pessoal (com perda da qualidade de vida e, por conseguinte, modificação in pejus da personalidade), impõe a reprogramação e obriga um relacionar-se de modo diferente no contexto social. É, portanto, passível de constatação objetiva. [...] É indispensável que o dano injusto tenha frustrado (comprometido) a realização do projeto de vida (importando em renúncias diárias) que, agora, tem de ser reprogramado com as limitações que o dano impôs (Danos extrapatrimoniais - estético, biológico e existencial - breves considerações; Revista LTr., vol. 73, nº01, janeiro de 2009).

No presente caso, o contrato de trabalho da reclamante com a parte ré estendeu-se de 04.06.2007 a 01.09.2012 (termo de rescisão das fls. 54/55). Seu trabalho na reclamada - empresa de logística - desenvolveu-se como analista de gestão, com o controle de indicadores (de custo, de movimentação de carga, abastecimento de veículos, melhoria contínua) e como coordenadora de processos (controle de diesel, financeiro, recursos humanos, faturamento) de unidades da ré neste Estado. Portanto, o trabalho da reclamante envolvia o controle de inúmeros setores da empresa de logística. Ainda, constata-se que, durante a contratualidade, a trabalhadora executava extensa jornada laboral, das 08h às 20h de segunda a sexta-feira, das 08h às 16h aos sábados e das 08h às 13h em dois domingos ao mês. Também está demonstrado nos autos que teve, por exemplo, que comparecer à empresa em razão de acidente de trabalho fatal quando se encontrava em um parque aquático com o marido em um domingo. Resta incontroversa, igualmente, a realização de viagens ao interior do Estado para visita das estações da reclamada (depoimento da preposta - fl. 324, verso).

As condições em que era exercido o trabalho da reclamante no empreendimento réu apontam a ocorrência do dano existencial, pois sua árdua rotina de trabalho restringia o exercício das atividades que compõem a vida privada lhe causando efetivamente um prejuízo que comprometeu a realização de um projeto de vida. De fato, a reclamante tinha poucas horas para dedicar-se, por exemplo, ao descanso, ao convívio familiar e social e ao lazer, atividades que orientam o plano existencial de cada indivíduo. No caso, a repercussão nociva do trabalho na reclamada na existência da autora é

evidenciada com o término de seu casamento enquanto vigente o contrato laboral, rompimento que se têm como lastreado nas exigências da vida profissional da autora. Acerca do tema, a testemunha J. L. N. afirma saber “que a separação dela foi porque ficava pouco em casa”. Sobre o assunto, a autora refere em seu depoimento pessoal: *“que a depoente se separou na época em que trabalhou para a reclamada; que a depoente no período em que estava desempregada ficava bastante em casa e seu marido chegava em casa por volta das 17h; que quando entrou na reclamada queria muito crescer profissionalmente; que passaram a se ver pouco em razão do trabalho; que quando a depoente passou para Canoas passava muito tempo em trajeto (viagens); que a depoente passou a ficar muito tempo fora; que o marido da depoente passou a viver “a vida dele”; que não se viam mais; que acabaram se separando; que a iniciativa para a separação foi do ex-marido da depoente”*.

O trabalho desenvolvido na reclamada assumiu proporção prejudicial à vida particular da autora, inviabilizando a execução das atividades capazes de lhe trazer realização pessoal. Há efetiva comprovação do dano existencial advindos com a conduta da reclamada resta demonstrado no fato de que ocorreu o rompimento conjugal da reclamante. Estas conclusões são corroboradas pela minuciosa descrição das reações da autora realizada pelo Julgador de origem em sentença: *“na audiência, o questionamento a respeito da separação foi deixado para o final. A pergunta foi direta: “O R. que teve iniciativa de se separar?” A reclamante contraiu os ombros, apertou os lábios, ficou com os olhos marejados. Não respondeu de imediato. Respirou e falou que sim. Não teatralizou. Tentou esconder a emoção, mas não conseguiu. Foi contida, sincera e não deixou a menor sombra de dúvida de que sua narrativa é verdadeira”*. Resta, portanto, demonstrada que a reclamada provocou lesão existencial à reclamante.

Acerca do tema, destacam-se os seguintes julgados:

DANO EXISTENCIAL. Há dano existencial quando a prática de jornada exaustiva por longo período impõe ao empregado um novo e prejudicial estilo de vida, com privação de direitos de personalidade, como o direito ao lazer, à instrução, à convivência familiar. Prática reiterada da reclamada em relação aos seus empregados que deve ser coibida por lesão ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal). (TRT da 04ª Região, 2ª. Turma, xxxxxx-16.2011.5.04.0015 RO, em 18/04/2013, Desembargador Raul Zoratto Sanvicente - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Tânia Rosa Maciel de Oliveira, Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz)

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho. Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano

à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que traduzem decisão jurídico-objetiva de valor de nossa Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, do qual constitui projeção o direito ao desenvolvimento profissional, situação que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos fundamentais). Recurso do reclamante provido. (TRT da 04ª Região, 1a. Turma, xxxxxx-29.2010.5.04.0203 RO, em 20/03/2013, Desembargador José Felipe Ledur - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Iris Lima de Moraes, Desembargadora Laís Helena Jaeger Nicotti)

No que tange ao valor a ser indenizado, é necessário que se leve em conta o princípio da razoabilidade, bem como as condições do ofendido e do ofensor, e a reprovabilidade da conduta praticada. A indenização deve ter caráter preventivo, punitivo e ressarcitório. No caso em análise, reprovável a conduta da reclamada ao exigir que autora executasse extensa carga horária de trabalho como parte de sua rotina. Necessário que a indenização não só puna essa conduta como também tenha um caráter preventivo, para que o fato não se repita. Assim, levando em consideração as questões fáticas (salário de aproximadamente R\$ 3.300,00 mensais em um contrato de quase cinco anos), a extensão do prejuízo (rompimento conjugal), entende-se que a verba indenizatória deve ser reduzida para R\$ 20.000,00, a qual se mostra mais adequada aos parâmetros precitados.

Dá-se parcial provimento ao recurso ordinário da reclamada para reduzir a indenização por dano existencial a R\$ 20.000,00 (item “f” do dispositivo da sentença).

[...]

DESEMBARGADOR MARCELO GONÇALVES DE OLIVEIRA:

Acompanho o Relator, em especial no item referente ao dano existencial.

Tenho por dano existencial aquele que afeta a existência da pessoa de forma perene, e não somente de forma transitória. A parte autora, para ter direito à reparação, deveria ter alegado e demonstrado dano definitivo, quanto à separação de cônjuge em decorrência da indisponibilidade para a vida conjugal por conta dos excessos de jornada. E disto é que se trata a hipótese dos autos, final de um casamento em razão das longas jornadas de trabalho, que afetaram o convívio entre um casal. É dano perene e que afeta projeto de vida, devendo ser ressarcido.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

1. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. 4. DANO EXISTENCIAL.

Divirjo, *permissa venia*, do voto condutor, nos itens em foco, parcialmente no primeiro.

No que pertine às ditas longas jornadas prestadas pela autora e, ainda, os demais fatos narrados pela sentença, tais como sonegação de descansos semanais, impõe-se referir que não configuram, *per se* e em tese, o suposto dano moral.

A prestação de trabalho extraordinário tem por contrapartida a contraprestação correspondente às horas trabalhadas, com o adicional previsto em lei. A redução das horas de lazer e de convívio familiar e social, de fato, ocasionam prejuízos ao empregado, que não se configuram, entretanto, como geradores de dano moral. Neste, deve haver efetivo agravo à moral do trabalhador, o que implica ofensa ao seus direitos de personalidade, o que não se verifica nos autos.

É o que lecionam as decisões abaixo reproduzidas, deste Regional, assim ementadas:

“DANOS MORAIS. REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS EXCESSIVAS. AUSÊNCIA DA CONCESSÃO DE INTERVALOS. *Exigência de trabalho extraordinário que não demonstra a ocorrência de conduta ilícita da reclamada a justificar a sua condenação ao pagamento de indenização por dano moral. Provimento negado.*” (proc. n° xxxxxxx-75.2009.5.04.0601, 1ª Turma, Rel. Des. José Felipe Ledur, julgado em 15.6.2011)

“DANO MORAL. HORAS EXTRAS. *Hipótese em que a narrativa dos fatos contida na petição inicial e a prova dos autos não permitem concluir pela existência de dano moral. A exigência de prestação de horas extras, por si só, não caracteriza dano moral apto a gerar reparação.*” (proc. n° xxxxxx-06.2008.5.04.0512, 8ª Turma, Rel. Des.ª Maria da Graça Ribeiro Centeno, julgado em 19.11.2009)

“INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. *A imposição de jornada de trabalho excessiva, por si só, não justifica o pagamento de indenização decorrente de dano moral, mormente quando não relacionada a qualquer espécie de doença ocupacional.*” (proc. n° xxxxxx-51.2008.5.04.0411, 9ª Turma, Rel. Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa, julgado em 14.4.2010)

“DANO EXISTENCIAL/MORAL. REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS EXCESSIVAS. *Para se ter direito ao pagamento de indenização por dano existencial, deve ser comprovado, cabalmente, a existência dos danos (artigo 818 da CLT), ônus do qual a trabalhadora não se desincumbiu a contento. Nessa espécie de dano, gênero do dano moral, sua existência não se apresenta como in re ipsa. A realização de horas extras em excesso, por si só, apenas enseja pagamento das verbas próprias, com juros e correção monetária, já asseguradas em demanda anterior. Fatos que não repercutem em ofensa à honra, à imagem ou à dignidade profissional da empregada, não havendo afronta aos incisos V e X, do artigo 5º,*

da Constituição Federal.” (proc. nº xxxxxx-47.2011.5.04.0241, 9ª Turma, Rel. Des.ª Maria Madalena Telesca, julgado em 19.7.2012)

Esta Turma julgadora recentemente apreciou e rejeitou pedido de dano existencial, conforme acórdão da lavra do Exmo. Des. Marcelo Gonçalves de Oliveira, de cujo julgamento participei, do qual transcreve o seguinte excerto de seus fundamentos, *in verbis*:

“DANO MORAL. MAJORAÇÃO. DANO EXISTENCIAL.

Pede o reclamante a majoração da indenização por dano moral, fixada na origem no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), eis que irrisório, não atendendo o caráter punitivo e pedagógico da sanção. Cita que em casos semelhantes este Tribunal fixou a indenização no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Pede, ainda, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano existencial, com fulcro no labor em jornada extraordinária exaustiva, em longo período, privando-o dos direitos da personalidade, como o direito ao lazer, à instrução, à convivência familiar, o que alega ter ocorrido com ele. Cita jurisprudência (fls. 441-v/442-v).

Analiso.

O dano existencial pode ser entendido como espécie do dano imaterial. Caracteriza-se por levar a vítima à impossibilidade de executar um projeto de vida (no âmbito familiar, afetivo, intelectual, educacional, artístico, profissional, entre outros), tolhendo a liberdade de escolha, ou por dificultar o desenvolvimento da vida de relação, no âmbito das relações interpessoais (convivência social, familiar, profissional, entre outras).

Entretanto, no caso em tela, como examinado pelo Julgador a quo (fl. 430), restou fixado que o reclamante laborou nos seguintes horários: em escala das 09h às 19h; em escala das 12h12min às 22h, e, quando os registros são manuscritos (como no caso da fl. 260, dia 29) ou inexistentes, são nulos, fixando que em tais dias, o autor laborou até às 02h30min da madrugada; laborou sem intervalos intrajornada na escala das 12h12min às 22h. Relativamente aos intervalos intrajornada, da jornada fixada, considerou evidente o prejuízo do autor ao gozo, restando também prejudicado o gozo dos intervalos interjornadas nas ocasiões em que o autor laborou até as 02h30min da madrugada.

Nesse contexto, não vislumbro o direito do reclamante ao pagamento de indenização por danos existenciais, eis que o prejuízo do convívio social e familiar se limitou às ocasiões em que laborou até as 2h30min. A transitoriedade da situação não permite que ela se caracteriza como dano à existência, que deve ser perene, alterando o curso planejado da vida.” (proc. nº xxxxxx-72.2012.5.04.0005, 4ª Turma, Rel. Des. Marcelo Gonçalves de

Oliveira, julgado em 13.02.2014, Participaram do julgamento o Des. George Achutti e o Juiz Convocado João Batista de Matos Danda)

A propalada violação a direitos fundamentais e o descumprimento da legislação trabalhista, como a prática pelo empregado de extensa jornada, inobservância de intervalos legais, entre outros, como relatado pela autora, por si sós, não se mostram suficientes para caracterizar o abalo moral/existencial que o trabalhador diz ter sofrido, máxime considerando que não resta demonstrado nos autos conduta ilícita da empregadora a ensejar a pretendida reparação pecuniária por dano moral.

Quanto à separação conjugal da reclamante, esta, ao prestar depoimento pessoal, referiu o seguinte:

“... que a depoente no período em que estava desempregada ficava bastante em casa e seu marido chegava em casa por volta das 17h; quando entrou na reclamada queria muito crescer profissionalmente; que passaram a se ver pouco em razão do trabalho; que quando a depoente passou para Canoas passava muito tempo em trajeto (viagens); que a depoente passou a ficar muito tempo fora; ...” (sem destaque no original).

Emerge de tais declarações o fato de que a reclamante optou pelo crescimento profissional, circunstância que, como é consabida, muitas vezes, acarreta maior tempo de dedicação ao trabalho, deslocamentos, estudos, etc., em detrimento da vida pessoal, o que, por evidente, ocasionou um contraste com a situação pessoal do tempo de desemprego. Nessa perspectiva, ainda que lhe fossem exigidas extensas jornadas, não verifico conduta ilícita da reclamada a ensejar a indenização postulada.

A par disso, e ademais, depreendo da prova testemunhal que a jornada cumprida não o era na extensão fixada na dita sentença, ou seja, *“de segundas a sextas-feiras, das 8h às 21h, com uma hora de intervalo; aos sábados das 8h às 16h, com uma hora de intervalo; três domingos por mês, das 8h às 13h.”*

Isso porque dos depoimentos de Roberto e Juliana, testemunhas convidadas pela autora, se extrai, reproduzindo o que interessa à apreensão da jornada:

- R. S. de M.: *“... que o depoente entrava às 08h e o horário de saída dependia da programação; que saía entre 19h e 21h; que tinha contato todos os dias com a reclamante; que ela ficava no andar de cima e o depoente no andar de baixo; que ela começava a trabalhar mais ou menos no mesmo horário do depoente; que a reclamante chegava um pouco antes; que ela tinha uma reunião às 08h; que não tem como precisar o horário de saída da reclamante; que acontecia do depoente sair e ela continuar; que também acontecia de ela ir embora e o depoente permanecer trabalhando; que acontecia de trabalharem em sábados e domingos; que poderia haver trabalho em dois ou três domingos por mês; ...”* (destaquei).

- J. L. N.: “... que **a depoente trabalhava das 07h30 até por volta das 21h**, dependendo da demanda; **que a reclamante fazia o mesmo horário**, sendo que muitas vezes saía depois da depoente; que trabalhou em sábados e domingos; que a reclamante também; **que em média o trabalho era em três domingos por mês**; (...) que **trabalhava junto com a reclamante, motivo pelo qual sabe que a separação dela foi porque ficava pouco em casa**; ...” (destaquei).

Fixaria a jornada da autora, considerando as restrições do depoimento de Roberto quanto à saída do trabalho (*entre 19h e 21h, por vezes ficando após a saída da reclamante, por vezes o contrário ocorrendo*), das 08h às 20h, com 60min de intervalo, de segundas às sextas-feiras, e em dois sábados e dois domingos por mês, nos horários fixados na sentença.

E relevaria o depoimento de J. quanto ao motivo da separação da autora e do então marido pois, como disse esta testemunha, “... *trabalhava junto com a reclamante, motivo pelo qual sabe que a separação dela foi porque ficava pouco em casa; ...*”, ou seja, por ouvir dizer.

Dou parcial provimento ao apelo da reclamada para fixar a jornada da reclamante como sendo das 08h às 20h, com 60min de intervalo, de segundas às sextas-feiras, e em dois sábados e dois domingos por mês, nos horários fixados na sentença, bem como dou provimento ao recurso para excluir da condenação a indenização por dano moral (existencial).

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR ANDRÉ REVERBEL FERNANDES (RELATOR)

DESEMBARGADOR MARCELO GONÇALVES DE OLIVEIRA

DESEMBARGADOR GEORGE ACHUTTI



Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, publicado no DJ 17/12/2010.

Foto: site do TST

RECURSO DE REVISTA. TRABALHO DA MULHER. PRORROGAÇÃO DE JORNADA. INTERVALO PARA DESCANSO. ARTIGO 384 DA CLT.

I - Conquanto homens e mulheres, à luz do inciso I do artigo 5º da Constituição, sejam iguais em direitos e obrigações, é forçoso reconhecer que elas se distinguem dos homens, sobretudo em relação às condições de trabalho, pela sua peculiar identidade biossocial. II - Inspirado nela é que o legislador, no artigo 384 da CLT, concedeu às mulheres, no caso de prorrogação da jornada normal, um intervalo de quinze minutos antes do início do período de sobretrabalho, cujo sentido protetivo, claramente discernível na *ratio legis* da norma consolidada, afasta, a um só tempo, a pretensa agressão ao princípio da isonomia e a avantajada idéia de *capitis deminutio* em relação às mulheres. III - Aliás, a se levar às últimas consequências o que prescreve o inciso I do artigo 5º da Constituição, a conclusão então deveria ser no sentido de se estender aos homens o mesmo direito reconhecido às mulheres, considerando a penosidade inerente ao sobretrabalho, comum a ambos os sexos, e não a que preconizam aqui e acolá o princípio da isonomia, expresso também no tratamento desigual dos desiguais na medida das respectivas desigualdades, prestar-se como fundamento para a extinção do direito consagrado no artigo 384 da CLT. IV - Nesse sentido, consolidou-se a jurisprudência desta Corte, no julgamento do Processo nº TST-IIN-RR-xxxxx/2005-046-12-00.5, ocorrido na sessão do Pleno do dia 17.11.2008, em acórdão da relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. V - Recurso provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista, nº **TST-RR-xxxxx-97.2009.5.04.0221**, em que é Recorrente **K. R. F.** e são Recorridas **U. DE S. LTDA. – U. e E. P. DE V. LTDA. – E.**

A 7ª Turma do TRT da 4ª Região, por meio do acórdão de fls. 503/510, dentre outros temas, negou provimento ao recurso da reclamante que buscava o pagamento de 15 minutos de sobrelabor pela desobediência ao intervalo do artigo 384 da CLT.

[...]

VOTO

TRABALHO DA MULHER - PRORROGAÇÃO DE JORNADA - INTERVALO PARA DESCANSO - ARTIGO 384 DA CLT

O Regional negou provimento ao recurso ordinário da reclamante, de acordo com os fundamentos da ementa de fl. 503:

INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. O descumprimento do preceito contido no artigo 384 da CLT no tocante à proteção do trabalho da mulher acarreta somente infração administrativa, nos

termos do artigo 401 da CLT. Recurso ordinário da autora improvido.

Nas razões de revista, a recorrente diz que o Regional violou o artigo 384 da CLT e divergiu da jurisprudência que colaciona, sobretudo do entendimento do Pleno do TST, que rejeitou o incidente de inconstitucionalidade do mencionado dispositivo.

Pois bem, conquanto homens e mulheres, à luz do inciso I do artigo 5º da Constituição, sejam iguais em direitos e obrigações, é forçoso reconhecer que elas se distinguem dos homens, sobretudo em relação às condições de trabalho, pela sua peculiar identidade biossocial.

Inspirado nela é que o legislador, no artigo 384 da CLT, concedeu às mulheres, no caso de prorrogação da jornada normal, um intervalo de quinze minutos antes do início do período de sobretrabalho, cujo sentido protetivo, claramente discernível na *ratio legis* da norma consolidada, afasta, a um só tempo, a pretensa agressão ao princípio da isonomia e a avantajada idéia de *capitis deminutio* em relação às mulheres.

Aliás, a se levar às últimas consequências o que prescreve o inciso I do artigo 5º da Constituição, a conclusão então deveria ser no sentido de se estender aos homens o mesmo direito reconhecido às mulheres, considerando a penosidade inerente ao sobretrabalho, comum a ambos os sexos, e não a que preconizam aqui e acolá o princípio da isonomia, expresso também no tratamento desigual dos desiguais na medida das respectivas desigualdades, prestar-se como fundamento para a extinção do direito consagrado no artigo 384 da CLT.

Nesse sentido, consolidou-se a jurisprudência desta Corte, no julgamento do Processo nº TST-IIN-RR-x.xxx/2005-046-12-00.5, ocorrido na sessão do Pleno do dia 17.11.2008, em acórdão da relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, *in verbis*:

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 compleição física entre homens e mulheres. Analisando o art. 384 da CLT em seu contexto, verifica-se que se trata de norma legal inserida no capítulo que cuida da proteção do trabalho da mulher e que, versando sobre intervalo intrajornada, possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade (cfr. Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1 do TST). 3. O maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres (CF, art. 201, § 7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (CF, art. 7º, XVIII e XIX; ADCT, art. 10, § 1º) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade. A praxe generalizada, ademais, é a de se postergar o gozo da licença-maternidade para depois do parto, o que leva a mulher, nos meses finais da gestação, a um desgaste físico cada vez maior, o que justifica

o tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e período de descanso. 4. 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. 5. 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- (TST-IIN-RR-xxxx/2005-046-12-00, Tribunal Pleno, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DJ 13/2/2009).

Citem-se ainda os seguintes precedentes desta Corte: E-ED-RR-xxxxx-23.2007.5.01.0038, Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, SBDI-1, DEJT-9/4/2010; E-RR-xxxxx-41.2003.5.09.0068, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, SBDI-1, DEJT-12/3/2010; RR-xxxxx-33.2008.5.01.0014, Relator Ministro Emmanoel Pereira, 5ª Turma, DEJT-5/11/2010; RR-xxxxxxx-09.2005.5.09.0011, Relatora Ministra Maria Doralice Novaes, 7ª Turma, DEJT-5/11/2010; e RR-xxxxxxx-81.2002.5.09.0002, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, DEJT-22/10/2010.

Do exposto, **conheço** da revista, por violação ao artigo 384 da CLT, e, no mérito, **dou-lhe provimento** para deferir à autora o pagamento de horas extras decorrentes da ausência de concessão do intervalo para descanso previsto no artigo 384 da CLT, com reflexos.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer da revista, por violação ao artigo 384 da CLT, e, no mérito, dar-lhe provimento para deferir à autora o pagamento de horas extras decorrentes da ausência de concessão do intervalo para descanso previsto no artigo 384 da CLT, com reflexos.

Brasília, 01 de dezembro de 2010.

Ministro BARROS LEVENHAGEN
Relator



Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, publicado no DJ 30/05/2014.

foto retirada do site do TST

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROFESSORA DE ESCOLA EVANGÉLICA. ASSÉDIO MORAL NÃO CONFIGURADO. PRÁTICA NÃO REITERADA DA RECLAMADA DE UTILIZAÇÃO DE CRITÉRIO DE PREFERÊNCIA PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS EM SITUAÇÃO DE DIFICULDADE ECONÔMICA: PRIMEIRO AS TRABALHADORAS COM FILHOS E SITUAÇÃO FINANCEIRA MAIS DIFÍCIL. RECLAMANTE QUE FICOU NA ÚLTIMA POSIÇÃO DA ORDEM DE RECEBIMENTO. O assédio moral pressupõe intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho. E, no caso dos autos, segundo o TRT, não houve a prática reiterada do preterimento no pagamento dos salários da reclamante, tampouco situação vexatória. Assim, embora relevante o caso dos autos, não está demonstrada a viabilidade do conhecimento do recurso de revista especificamente quanto ao alegado assédio moral. Nega-se provimento a agravo de instrumento pelo qual o recorrente não consegue infirmar os fundamentos do despacho denegatório do recurso de revista.

[...]

2. MÉRITO

PROFESSORA DE ESCOLA EVANGÉLICA. ASSÉDIO MORAL NÃO CONFIGURADO. PRÁTICA NÃO REITERADA DA RECLAMADA DE UTILIZAÇÃO DE CRITÉRIO DE PREFERÊNCIA PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS EM SITUAÇÃO DE DIFICULDADE ECONÔMICA: PRIMEIRO AS TRABALHADORAS COM FILHOS E SITUAÇÃO FINANCEIRA MAIS DIFÍCIL. RECLAMANTE QUE FICOU NA ÚLTIMA POSIÇÃO DA ORDEM DE RECEBIMENTO

O Tribunal Regional, juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista (art. 682, IX, da CLT), denegou-lhe seguimento, e adotou, com relação aos temas, os seguintes fundamentos:

“PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado / Indenização por Dano Moral.

Alegação(ões):

- violação do(s) art(s). 1º, III, 5º, I e II, da CF.

Outras alegações:

- violação à “Convenção sobre eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher”,

adotada pela Resolução 34/180.

A Turma indeferiu o pedido ao pagamento de indenização por assédio moral, aos seguintes fundamentos: (...) *A reclamante trabalhou para a reclamada no período entre 11/08/2008 e 12/03/2010 (cfe. TRCT, fl. 14), desempenhando a função de professora (cfe. contrato de trabalho à fl. 13) na Escola de 1º Grau R. M. G. Segundo a autora, na petição inicial, sentiu-se discriminada tendo em vista que a reclamada, que passava por dificuldades financeiras, pagava os salários primeiro às professoras que tinham filhos e passavam por situação financeira mais difícil. Referido critério, segundo a reclamante, colocou-lhe na última posição da ordem de recebimento dos salários, pois era solteira e morava com os pais. Os fatos são incontroversos, diante da confissão ficta da reclamada que não compareceu à audiência (fl. 274). O conceito de assédio moral traz como ideia central a existência de uma situação de fato grave que se repete ao longo do tempo e que paulatinamente causa abalo à personalidade da pessoa. Alguns o denominam de “psicoterror”. Com efeito, é possível reconhecer que configura assédio moral, a “repetição de atitudes perversas, que têm a intenção de humilhar e desqualificar a vítima, sendo praticado de forma sutil e não declarada, dificultando a reação do trabalhador”. Diante deste conceito, já se pode afastar o fato alegado na inicial como assédio moral. Isso porque para sua caracterização é necessária a repetição ao longo do tempo de situação que abale a personalidade do empregado, fato aqui inócurre. Ademais, a conduta da reclamada, em vez de discriminatória, foi transparente, pois a reclamante sabia com clareza os motivos pelos quais era preterida na ordem de pagamento dos salários, critério este que, como bem fundamentado pelo juízo, revelou-se razoável. Tais fatos não submetem a reclamante a situação vexatória, de modo a causar dano à esfera da personalidade, com direito a ser indenizada. Diante do exposto, nego provimento, mantendo a judicosa sentença por seus próprios fundamentos.* (Relator: Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa).

Não há afronta direta e literal aos preceitos da Constituição Federal indicados, o que afasta a incidência do art. 896, alínea “c”, da CLT.

É ineficaz a impulsionar recurso de revista alegação estranha aos ditames do art. 896 da CLT.

CONCLUSÃO

Nego seguimento.”

Nas razões do agravo de instrumento, a agravante não conseguiu infirmar os fundamentos que embasaram o não seguimento do recurso de revista, os quais, pelo seu acerto, adoto como razões de decidir.

Acrescente-se que, *in casu*, embora o Regional tenha consignado ser incontroverso que a reclamante ocupava a “última posição da ordem de recebimento dos salários” (fls. 269), porquanto “a reclamada, que passava por dificuldades financeiras, pagava os salários primeiro às professoras que tinham filhos e passavam por situação financeira mais difícil” (fls. 268), afirmou que essa situação não se repetiu ao longo do tempo, pelo que considerou que não ficou caracterizado o assédio moral.

De grande relevância tem sido a discussão sobre discriminação na relação laboral, e em especial, contra a mulher trabalhadora, sendo condenável toda distinção, exclusão ou restrição fundada no sexo e que tenha por objetivo prejudicar ou anular o reconhecimento de direitos. No caso concreto, embora fique claro que a reclamada pagava alguns trabalhadores antes de outros, não parece existir uma conduta discriminatória contra a mulher (até porque pagava-se em primeiro lugar também mulheres) ou mesmo em relação ao estado civil (pagava-se primeiro as mulheres com filhos, independentemente de seu estado civil), ao contrário, a empresa estabeleceu um critério por necessidade, priorizando mulheres responsáveis pelo sustento dos filhos.

Transcreve-se trecho da obra *Discriminação*, na qual o Ministro Maurício Godinho Delgado expõe sobre o tema:

“A causa da discriminação reside, muitas vezes, no cru preconceito, isto é, em um juízo sedimentado desqualificador de uma pessoa em virtude de uma sua característica, determinada externamente, e identificadora de um grupo ou segmento mais amplo de indivíduos (cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.).” (LINHARES RENAULT, Luiz Otávio, Márcio Túlio Viana, Paula Oliveira Cantelli, coordenadores. 2. Ed. São Paulo: Ltr, 2010.

Por oportuno, saliente-se que o assédio moral, em tese, pressupõe intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho. E, no caso dos autos, conforme exposto, não houve a prática reiterada do preterimento no pagamento dos salários da reclamante e nem qualquer atitude intencional de prejudicar, desqualificar ou causar discriminação à reclamante.

Assim, para se acolher a tese da reclamante, seria necessário o reexame de fatos e de provas, o que é vedado nesta fase recursal, nos termos da Súmula nº 126 do TST.

Pelo exposto, mantenho o despacho agravado e nego provimento ao agravo de instrumento.



Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator o Ministro José Roberto Freire Pimenta, publicado no DJ 16/05/2014.

foto: site do TST

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL NÃO COMPROVADO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL - IDENTIDADE DE FUNÇÕES - ÔNUS DA PROVA.

Recurso de revista que não merece admissibilidade em face da aplicação da Súmula nº 126 desta Corte, bem como porque não ficou configurada, de forma direta e literal, nos termos em que estabelece a alínea “c” do artigo 896 da CLT, a alegada ofensa aos artigos 1º, inciso III, e 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, 461 e 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC, tampouco contrariedade à Súmula nº 6 do Tribunal Superior do Trabalho, pelo que, não infirmados os fundamentos do despacho denegatório do recurso de revista, mantém-se a decisão agravada por seus próprios fundamentos.

Agravo de instrumento **desprovido**.

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA SEGUNDA RECLAMADA – T. M. S. S.A.

PRELIMINAR DE NULIDADE - NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA - TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA - ENQUADRAMENTO - BANCÁRIO.

Recurso de revista que não merece admissibilidade em face da aplicação das Súmulas nºs 126 e 331, item I, desta Corte, bem como porque não ficou configurada, de forma direta e literal, nos termos em que estabelece a alínea “c” do artigo 896 da CLT, a alegada ofensa aos artigos 5º, incisos II, XXXV, LIV e LV, e 93, inciso IX, da Constituição Federal, 2º, § 2º, 818, 896 e 832 da CLT e 333 e 458 do CPC, pelo que, não infirmados os fundamentos do despacho denegatório do recurso de revista, mantém-se a decisão agravada por seus próprios fundamentos. Ressalta-se que, conforme entendimento pacificado da Suprema Corte (MS-xxxxxx/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 4/6/2008), não configura negativa de prestação jurisdicional ou inexistência de motivação a decisão do Juízo *ad quem* pela qual se adotam, como razões de decidir, os próprios fundamentos constantes da decisão da instância recorrida (motivação *per relationem*), uma vez que atendida a exigência constitucional e legal da motivação das decisões emanadas do Poder Judiciário.

Agravo de instrumento **desprovido**.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-xxx-52.2010.5.02.0084, em que são Agravantes M. R. C. e T. M. S. S.A. e Agravado B. S. (B.) S.A.

[...]

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR/EMPREGADO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

Alegação(ões):

- violação do(s) art(s). 1º, III, 5º, V, X da CF.
- divergência jurisprudencial.

Consta do v. Acórdão:

1. Danos morais: Sustentou a reclamante na prefacial que durante todo o pacto laboral atuou na reclamada com total dedicação, laborando por mais de 12 horas diárias, estando à disposição de seus superiores hierárquicos inclusive aos sábados, ocasião em que laborava das 08:00 às 13:00 horas. Referiu que a partir de meados de 2006, quando da aquisição no de 2005 da Real Seguros pela empresa multinacional T. M., passou a sofrer discriminação por ser do sexo feminino, o que trouxe danos a sua saúde, a qual foi se intensificando com o passar dos anos, até o momento em que foi afastada de suas atividades e colocada na “geladeira”, fato este ocorrido em 22.04.2008, permanecendo até a data de sua dispensa em 08.08.2008. Aduziu ter sido afastada de suas atividades de forma abrupta e sem qualquer motivo, pois a empresa japonesa (T. M.) não valoriza o trabalho da mulher. Declarou que a reclamada quando da venda de 50% de seu capital à empresa T. M. contava com nove diretoras, as quais foram sendo dispensadas, sendo certo que, atualmente, existe apenas uma mulher ocupa o cargo de diretora na reclamada. Aduziu que além de toda a humilhação, por ter ficado em casa por 4 meses, a autora ficou afastada do mercado, diminuindo abruptamente seu relacionamento e possibilidade de recolocação profissional, sendo que atualmente continua procurando colocação. Sustentou que diante dos fatos expostos, restou atingida moralmente, exposta a uma lesão psíquica danosa, resultante de um complexo constituído pelo sofrimento físico, decepção, vergonha, depressão e de uma penosa sensação da ofensa na humilhação perante terceiros. Pugnou pela condenação da reclamada em indenização por danos morais no importe de R\$500.000,00.

Defendendo-se a primeira reclamada (S.) invocou a inexistência de vínculo empregatício com a reclamante, consignando não possuir qualquer ligação com a diretoria da segunda ré, razão pela qual não pode adentrar ao mérito da questão quanto ao motivo da dispensa. Aduziu que improcede o pedido de indenização por danos morais em face da primeira ré.

A segunda reclamada (T. M.) alegou que o pedido não reúne as mínimas condições de ser admitido, uma vez que pautado em alegações fantasiosas, sem qualquer respaldo fático. Aduziu que estão ausentes os requisitos para a responsabilização civil, restando clara a intenção

da reclamante em enriquecer-se ilicitamente. Argumentou que, ao contrário do alegado, a recorrente adquiriu 100% da empresa R. S.. Sustentou que as próprias alegações da autora são contraditórias, já que embora a aquisição tenha ocorrido em 2005, a autora permaneceu laborando em agosto de 2008. Argumentou que se os fatos fossem verdadeiros a reclamante teria se utilizado da rescisão indireta. Negou qualquer discriminação em relação às mulheres, possuindo em seus quadros muitas mulheres, inclusive com cargos de gestão. Aludiu também ser impropriedade a alegação de que a autora teria ficado em casa por 4 meses, “na geladeira”, conforme comprovantes de reembolsos de despesas realizados até o mês de rescisão do contrato de trabalho (docs. 52/4). Mencionou, ser mais absurda ainda, a alegação de a obreira continua procurando colocação, o que é afastado pela cópia da CTPS juntada aos autos pela própria reclamante, na qual consta o registro por outras empresas (fls. 344/7).

Réplica da autora às fls. 427/63.

Depondo a autora informou ter sido discriminada por ser do sexo feminino “... na medida em que preterida de reuniões, diminuída sua alçada, aliada ao fato de apenas ser responsável pela 2ª reclamada um grupo de homens, ponderando que os cargos de diretoria passaram a ser ocupados em sua grande maioria por homens... existiam de 9 a 11 diretoras na 2ª reclamada, sendo que ao assumir a T. M., passaram a ser apenas duas diretoras... os documentos de fls. 411/412 não foram escritos pela depoente e não contém sua assinatura... não passou por entrevista por ocasião de sua dispensa...” (fls. 473/4).

Dispensados os depoimentos pessoais das reclamadas (fls. 474), vieram as testemunhas.

Uma pelo reclamante (D. C. D. M.) informando que “... trabalhou como empregado da 1ª reclamada, no período de março de 2000 a julho de 2007 dedicado à R. S., não tendo tido contato com a empresa T. M. ... não trabalhou diretamente com a reclamante, apenas trabalhou realizando auditoria da área da reclamante... nunca presenciou a reclamante ser discriminada... não presenciou o desligamento da reclamante, apenas ficou sabendo por comentários que a reclamante e outros empregados “ficaram na geladeira”...” (fls. 474/5).

Outra pela reclamada (A. de S. S.), a qual nada mencionou acerca de eventual discriminação (fls. 476).

Razões finais da segunda ré às fls. 478/84 e da autora às fls. 485/96.

A par desses elementos, o D. Juízo de Origem indeferiu a pretensão autoral, consignando que: “O documento de fls. 209/210 comprova que a partir de 2005 a denominação da segunda reclamada passou a ser T. M. S. S/A, portanto, muito antes da dispensa da reclamante, em dissonância com as argumentações da inicial. Ainda, era ônus da reclamante comprovar a alegada discriminação e desse ônus não se desincumbiu, já que a testemunha D. ponderou ‘que nunca presenciou a reclamante ser discriminada; que não presenciou o desligamento da reclamante, apenas ficou sabendo por comentários que a reclamante e outros empregados

‘ficaram na geladeira’, ou seja, não pode fazer comprovação de nenhum fato, já que ficar sabendo ‘por comentários’ não faz prova, não tendo presenciado quaisquer fatos... Não verifico no presente caso nenhum ato concreto que tenha maculado a honra da parte reclamante, não vejo qualquer abalo à sua personalidade, tampouco verifico a ocorrência de fato grave apto a ensejar qualquer dano moral. Improcede.” (fls. 506/7).

Insurgiu-se a reclamante, contudo, sem razão.

Primeiramente, cabe aqui recordar alguns conceitos acerca do dano moral, por exemplo, consoante a definição de S.: “... é todo sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária...”, ou, na menção do Professor Antonio Chaves: “... é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado sem repercussão patrimonial. Seja a dor física - dor-sentença como a denomina Carpenter - nascida e uma lesão material; seja a dor moral - dor-sentimento - de causa material...”, ou, ainda, segundo Maria Helena Diniz: “...O dano moral vem a ser lesão de interesse não patrimonial de pessoa física ou jurídica...” .

Realmente, difícil se apresenta essa conceituação em sentido amplo, de molde a abranger todas as modalidades passíveis de ensejar indenização, na medida em que podem atingir a pessoa de inúmeras formas, causando-lhe infundáveis prejuízos, muitos deles mensuráveis de molde a permitir a fixação de indenização compatível, e, muitos, sem valores monetários, impondo arbitramento à luz de sua amplitude e reflexo sobre os demais setores da vida, tanto da pessoa física, quanto da jurídica.

No caso dos autos, o fato está calcado em pretensão assédio moral na forma de tratamento despendido à autora, o que, segundo seus argumentos seriam dirigidos às mulheres em geral por parte da reclamada, bem como na alegação de que teria remanescido ociosa, “na geladeira”, em casa por quatro meses, e logo depois dispensada.

De toda sorte, os fatos articulados na peça de ingresso não restaram efetivamente comprovados, nada emergindo em prol da peça de ingresso de modo a comprovar o trinômio clássico para a responsabilização civil, quais sejam, dano, nexa causal, e culpa, cujo ônus da prova competia à autora (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC).

Com efeito, dos elementos de prova destacados, inclusive depoimento da testemunha da obreira, nada restou comprovado, uma vez que referiu nunca ter presenciado a reclamante ser discriminada.

Ademais, acerca da suposta ociosidade forçada, “saber por comentários” não basta para comprovar a alegada ofensa.

Assim, não se vislumbra qualquer conduta ilegal na conduta da ré, tampouco grave o suficiente de modo a ocasionar danos de ordem moral, haja vista que não se vislumbra qualquer tratamento desabonador ou humilhante dispensado à obreira, valendo aqui ressaltar que o fato de ter diminuído o número de mulheres nos cargos de gestão, por si só, não revela ilicitude na

conduta da ré, sequer na figura de abuso de direito, valendo lembrar que a recorrente adquiriu a R. S. em 2005, sendo a obreira dispensada somente em 2008, o que vai de encontro a tese de discriminação do trabalho da mulher.

Destarte, sob qualquer dos ângulos que se aprecie a questão a ilação a que se chega é idêntica àquela de Origem, razão pela qual mantenho o ali decidido.

Não obstante as afrontas aos arts. 1º, III, 5º, V, X da Constituição Federal, bem como os dissensos interpretativos suscitados, inviável o apelo, uma vez que a matéria, tal como tratada no v. acórdão e posta nas razões recursais, reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cuja reapreciação, em sede extraordinária, é diligência que encontra óbice na Súmula nº 126 do C. Tribunal Superior do Trabalho.



Repercussão Geral
STF - artigo 384 da CLT
Relator: Ministro Dias Toffoli

foto retirada do site do STF

08/03/2012 PLENÁRIO

REPERCUSSÃO GERAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO xxx.312

SANTA CATARINA

DIREITO DO TRABALHO E CONSTITUCIONAL. RECEPÇÃO DO ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. DISCUSSÃO ACERCA DA CONSTITUCIONALIDADE DO INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA MULHERES ANTES DA JORNADA EXTRAORDINÁRIA. MATÉRIA PASSÍVEL DE REPETIÇÃO EM INÚMEROS PROCESSOS, A REPERCUTIR NA ESFERA DE INTERESSE DE MILHARES DE PESSOAS. PRESENÇA DE REPERCUSSÃO GERAL.

Decisão: O Tribunal reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada, vencido o Ministro Cezar Peluso. Não se manifestaram os Ministros Joaquim Barbosa e Cármen Lúcia.

Ministro DIAS TOFFOLI

Relator

REPERCUSSÃO GERAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº XXX.312/SC

DIREITO DO TRABALHO E CONSTITUCIONAL. RECEPÇÃO DO ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. DISCUSSÃO ACERCA DA CONSTITUCIONALIDADE DO INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA MULHERES ANTES DA JORNADA EXTRAORDINÁRIA. MATÉRIA PASSÍVEL DE REPETIÇÃO EM INÚMEROS PROCESSOS, A REPERCUTIR NA ESFERA DE INTERESSE DE MILHARES DE PESSOAS. PRESENÇA DE REPERCUSSÃO GERAL.

A. A. & CIA LTDA interpõe recurso extraordinário, com fundamento na alínea a do permissivo constitucional, contra acórdão da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, assim ementado na parte que interessa:

INTERVALO DE 15 MINUTOS PREVISTO NO ART. 384 DA CLT. PARA MULHERES ANTES DO LABOR EM SOBREJORNADA. CONSTITUCIONALIDADE. O debate acerca da constitucionalidade do artigo 384 da CLT não suscita mais discussão no âmbito desta Corte, que, por intermédio do julgamento do TST-IIN-RR-x.xxx/2005-046-12-00.5, ocorrido na sessão do Tribunal Pleno no dia 17/11/2008, decidiu que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido (fl. 213).

No apelo extremo, a recorrente sustenta, com fundamento em alegadas violações das normas dos arts. 5º, inciso I, e 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, a repercussão geral da matéria versada no feito, dada a importante discussão que nele se trava, concernente à recepção, pela Carta Constitucional, do art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual prevê a concessão de descanso de 15 minutos às mulheres entre a jornada de trabalho normal e o labor extraordinário, o que implicaria o pagamento de horas extras relativas a esse período. Aduz a recorrente a necessidade de se analisar o feito à luz do princípio da isonomia, haja vista que não pode ser admitida a diferenciação apenas em razão do sexo, sob pena de se estimular discriminação no trabalho entre iguais (fl. 225).

De fato, é de índole eminentemente constitucional a matéria suscitada no recurso extraordinário. Cumpre, pois, avaliar, no caso dos autos, quão efetivamente se aplica o princípio da isonomia, com a consequente análise da justificativa para o tratamento diferenciado dispensado na lei às mulheres. A questão ora posta em discussão, ademais, extrapola os interesses subjetivos das partes, sendo relevante para todas as categorias de trabalhadores e de empregadores, as quais estão sujeitas a deparar-se com situação semelhante. Cuida-se, portanto, de discussão que tem o potencial de repetir-se em inúmeros processos.

Parece, pois, adequado que tal discussão seja enfrentada em autos de processo dotado de repercussão geral, visto que o julgado resultante servirá à pacificação de, potencialmente, inúmeros outros conflitos de mesmo jaez. Ante o exposto, manifesto-me pela existência da Repercussão geral da matéria. Brasília, 17 de fevereiro de 2012.

Ministro Dias Toffoli
Relator

PRONUNCIAMENTO

JORNADA - INTERVALO - ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CONSTITUCIONALIDADE DECLARADA NA ORIGEM - PRINCÍPIO DA IGUALDADE - RECURSO EXTRAORDINÁRIO - REPERCUSSÃO GERAL CONFIGURADA.

1. A Assessoria prestou as seguintes informações:

Eis a síntese do que discutido no Recurso Extraordinário nº xxx.312/SC, da relatoria do Ministro Dias Toffoli, inserido no sistema eletrônico da repercussão geral às 17 horas e 21 minutos do dia 17 de fevereiro de 2012.

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Recurso de Revista nº TST-RR-xxxxx-96.2005.5.12.0046, proclamou a constitucionalidade do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê um intervalo de 15 minutos para as funcionárias mulheres entre a jornada normal de trabalho e a extraordinária, conhecido como intervalo intrajornada, porquanto tal artigo teria sido recepcionado pela atual Carta Federal, sendo este o entendimento do Tribunal Pleno quando do exame do Recurso de Revista nº x.xxx/2005-046-12-00.5, ocorrido em 17 de novembro de 2008.

No extraordinário protocolado com alegada base na alínea “a” do permissivo constitucional, a recorrente argui transgressão aos artigos 5º, inciso I, e 7º, inciso XXX, do Diploma Maior. Aponta a inconstitucionalidade do referido artigo 384, haja vista a existência de tratamento diferenciado injustificável entre homem e mulher, tão somente em razão do gênero. Sustenta que a mencionada norma encorajaria a discriminação entre iguais no ambiente de trabalho. Ressalta serem apenas aceitáveis e constitucionais regras laborais diferidas quanto a questões inerentes à proteção à maternidade, circunstância não abrangida na espécie.

Sob o ângulo da repercussão geral, diz extrapolar o tema o interesse subjetivo das partes, mostrando-se relevante do ponto de vista jurídico, porquanto tramitam inúmeras ações no âmbito trabalhista questionando a recepção, ou não, do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho na atual ordem constitucional. A importância econômica estaria presente, por envolver o pagamento de horas extraordinárias para as trabalhadoras, mesmo quando no gozo do descanso de 15 minutos antes do início do labor extraordinário.

A recorrida, intimada, deixou de apresentar as contrarrazões.

O extraordinário foi admitido na origem.

Eis o pronunciamento do Ministro Dias Toffoli:

Repercussão Geral no Recurso Extraordinário nº xxx.312/SC

**DIREITO DO TRABALHO E CONSTITUCIONAL. RE-
CEPÇÃO DO ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS
LEIS DO TRABALHO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL
DE 1988. DISCUSSÃO ACERCA DA CONSTITUCIO-
NALIDADE DO INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA
MULHERES ANTES DA JORNADA EXTRAORDINÁ-**

RIA. MATÉRIA PASSÍVEL DE REPETIÇÃO EM INÚMEROS PROCESSOS, A REPERCUTIR NA ESFERA DE INTERESSE DE MILHARES DE PESSOAS. PRESENÇA DE REPERCUSSÃO GERAL.

A. A. & CIA LTDA interpõe recurso extraordinário, com fundamento na alínea a do permissivo constitucional, contra acórdão da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, assim ementado na parte que interessa:

INTERVALO DE 15 MINUTOS PREVISTO NO ART 384 DA CLT. PARA MULHERES ANTES DO LABOR EM SOBREJORNADA. CONSTITUCIONALIDADE. O debate acerca da constitucionalidade do artigo 384 da CLT não suscita mais discussão no âmbito desta Corte, que, por intermédio do julgamento do TST-IIN-RR-x.xxx/2005-046-12-00.5, ocorrido na sessão do Tribunal Pleno no dia 17/11/2008, decidiu que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal.

Recurso de revista não conhecido (fl. 213).

No apelo extremo, a recorrente sustenta, com fundamento em alegadas violações das normas dos arts. 5º, inciso I, e 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, a repercussão geral da matéria versada no feito, dada a importante discussão que nele se trava, concernente à recepção, pela Carta Constitucional, do art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual prevê a concessão de descanso de 15 minutos às mulheres entre a jornada de trabalho normal e o labor extraordinário, o que implicaria o pagamento de horas extras relativas a esse período. Aduz a recorrente a necessidade de se analisar o feito à luz do princípio da isonomia, haja vista que não pode ser admitida a diferenciação apenas em razão do sexo, sob pena de se estimular discriminação no trabalho entre iguais (fl. 225).

De fato, é de índole eminentemente constitucional a matéria suscitada no recurso extraordinário. Cumpre, pois, avaliar, no caso dos autos, quão efetivamente se aplica o princípio da isonomia, com a consequente análise da justificativa para o tratamento diferenciado dispensado na lei às mulheres.

A questão ora posta em discussão, ademais, extrapola os interesses subjetivos das partes, sendo relevante para todas as categorias de trabalhadores e de empregadores, as quais estão sujeitas a deparar-se com situação semelhante. Cuida-se, portanto, de discussão que tem o potencial de repetir-se em inúmeros processos.

Parece, pois, adequado que tal discussão seja enfrentada em autos de processo dotado de repercussão geral, visto que o julgado resultante servirá à pacificação de, potencialmente, inúmeros outros conflitos de mesmo jaez.

Ante o exposto, manifesto-me pela existência da repercussão geral da matéria.

Brasília, 17 de fevereiro de 2012.

Ministro Dias Toffoli
Relator

2. A toda evidência, trata-se de controvérsia, de índole constitucional, passível de repetir-se em um sem-número de processos. Incumbe ao Supremo definir a higidez do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho considerados os artigos 5º, inciso I, e 7º da Constituição Federal.
3. Admito configurada a repercussão geral.
4. À Assessoria, para acompanhar a tramitação do incidente.
5. Publiquem. Brasília – residência –, 2 de março de 2012, às 16h05.

Ministro MARCO AURÉLIO



Acórdão da 7ª Turma do TRT da 3ª Região, Relatora Desembargadora Alice Monteiro de Barros, publicado no DJ 07/06/2011.

EMENTA: DANO MORAL. DIREITO À INTIMIDADE. CÂMERA POSICIONADA NA ENTRADA DE VESTIÁRIO. A instalação de câmera de vídeo ou de filmagem constitui uma medida ajustada ao princípio da proporcionalidade (GOÑI SEIN, José Luis. La videovigilancia empresarial y la protección de datos personales. Thompson/Civitas, 2007, p. 30, 31, 37, 50 e 54) considerando que a instalação em local onde o empregado executa suas atividades é medida justificada, equilibrada e imprescindível. Esse princípio não é o único limite que existe nas instalações de câmeras de vídeo. O poder de fiscalização do empregador é limitado ao uso dos banheiros como proteção à intimidade do empregado. Entretanto, poderá ser admissível, excepcionalmente, quando o empregado viola suas obrigações, passando no banheiro um tempo claramente desnecessário para fumar, ler ou realizar outras atividades. Alguns autores sustentam que o âmbito de espaços reservados ao uso privativo dos empregados (serviços higiênicos, vestiários e zonas de descanso) é preservado, permitindo-se a colocação de câmara de vídeo, excepcionalmente, até a porta dos lavabos, mas localizados em lugares públicos insuscetíveis de visualização dos setores privados reservados aos empregados. Não se acolhe o pleito de compensação por danos morais, formulado com base na violação à intimidade do trabalhador, quando evidenciado que a câmera instalada pela reclamada foi posicionada apenas na entrada do vestiário, registrando somente a entrada e saída de pessoas, sem permitir a visualização dos setores privados reservados ao uso exclusivo dos empregados.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, em que figuram, como recorrentes, S. INDÚSTRIA BRASILEIRA DE B. S.A. (1); W. S. DA S. (2) e, como recorridos, OS MESMOS.

RELATÓRIO

O Exmo. Juiz da 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, por intermédio da r. sentença de f. 985/994, complementada pela decisão de embargos de declaração de f. 1053/1054, julgou procedentes, em parte, os pedidos formulados por W. S. DA S. em face de S. INDUSTRIA BRASILEIRA DE B. S.A.

Contra essa decisão, insurgem-se as partes.

Às f. 1023/1034, a reclamada diz que a data de saída a ser anotada na carteira de trabalho deve corresponder ao efetivo momento da ruptura contratual. Opõe-se ao pagamento dos adicionais de

insalubridade e periculosidade. Assevera que o reclamante não cumpriu as metas necessárias para recebimento de Participação nos Lucros e Resultados. Sustenta que forneceu regularmente vale-transporte ao obreiro. Por fim, requer seja excluída da condenação a hipoteca judiciária.

O reclamante, por sua vez, interpõe recurso ordinário às f. 1055/1080. Preliminarmente, pede a nulidade da sentença ao argumento de que a decisão de embargos de declaração não sanou as contradições apontadas. Acrescenta, ainda, que o desentranhamento dos documentos novos causou-lhe cerceamento do direito de defesa. Pede o reconhecimento do crime de falso testemunho. No mérito, insiste no pedido de pagamento dos minutos anteriores e posteriores à jornada contratual e também do intervalo intrajornada. Aduz que a reclamada instalou câmeras de vídeo no banheiro e, por esse motivo, requer o pagamento de indenização por danos morais. Diz que deve ser aplicada multa diária, caso a obrigação de retificação da CTPS não seja cumprida. Sustenta que a hipoteca judiciária deve ser realizada antes do trânsito em julgado da sentença.

Contrarrazões apresentadas pela reclamada às f. 1085/1103. O reclamante, atendendo ao despacho de f. 1105, também apresentou contrarrazões.

Dispensado o parecer da Procuradoria Regional do Trabalho, porquanto não se vislumbra interesse público na solução da controvérsia.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO APELO INTERPOSTO PELA RECLAMADA, SUSCITADA EM CONTRARRAZÕES

O reclamante diz que o recurso interposto pela reclamada não pode ser conhecido, porque protocolado antes da intimação da decisão dos embargos de declaratórios.

Contudo, não há se falar em intempestividade do apelo aviado pela empresa.

O entendimento jurisprudencial consagrado na OJ 357, da SBDI-1, do C. TST, no sentido de que: “*É extemporâneo recurso interposto antes de publicado o acórdão impugnado*”, só se aplicaria ao caso vertente se os embargos de declaração tivessem sido opostos pela reclamada, o que não é o caso, pois os embargos de declaração de f. 995/1002 foram aviados pelo próprio reclamante.

Portanto, o fato de a reclamada ter protocolado o recurso ordinário de f. 1023/1034 antes da publicação da decisão dos embargos de declaração opostos pela parte contrária e, sem ratificar seu apelo posteriormente, não o torna extemporâneo, motivo pelo qual fica rejeitada a preliminar em epígrafe.

Assim, tem-se que os recursos são próprios e tempestivos. A representação das partes também é regular, conforme se infere dos instrumentos de mandato colacionados às f. 43 e 865/867. Ademais, os comprovantes de recolhimento do depósito recursal e do pagamento das custas processuais encontram-se às f. 1035/1036.

Logo, rejeito a preliminar suscitada e conheço dos recursos, porque regularmente interpostos. Inverto a ordem de apreciação dos apelos, tendo em vista a matéria prejudicial suscitada pelo reclamante.

RECURSO DO RECLAMANTE

PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA, POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA

O reclamante suscita a preliminar de negativa de prestação jurisdicional, ao fundamento de que o juízo não sanou as contradições apontadas nos embargos de declaração. Acrescenta, ainda, que o desentranhamento dos documentos novos causou-lhe cerceamento do direito de defesa.

Às f. 995/1002, o reclamante interpôs embargos de declaração, aduzindo que as declarações da testemunha L. A. de S. mostraram-se divergentes com relação àquelas prestadas no processo xxxx-2009-005-03-00-8. Dessa forma, requereu manifestação do juízo quanto ao crime de falso testemunho, tipificado no art. 342 do Código Penal.

O d. julgador de origem, por intermédio da decisão de f. 1053/1054 reconheceu a omissão apontada e entendeu, após comparar os depoimentos prestados pela testemunha L. A. de S. no presente feito e também no processo xxxx-2009-005-03-00-8, que não ficou evidenciada a prática de crime de falso testemunho. Portanto, não houve negativa de prestação jurisdicional, pois o tema proposto foi devidamente solucionado.

Por fim, o MM. Juiz *a quo* verificou que os documentos de f. 1004/1017 dizem respeito à empresa estranha da lide, razão pela qual foi determinado o desentranhamento. Com relação aos documentos de f. 1018/1020 e 1044/1045, o juízo esclareceu que os mesmos não podem ser considerados novos, pois o reclamante sabia da existência dos mencionados documentos e não requereu a sua juntada no momento oportuno. Logo, não há se falar em cerceamento do direito de defesa, porquanto a pretensão do reclamante, no aspecto, estava fulminada pela preclusão.

Como se vê, todas as questões suscitadas pelo embargante foram enfrentadas em primeira instância, motivo pelo qual não há se falar em nulidade da sentença.

Rejeito.

MÉRITO

MINUTOS ANTERIORES E POSTERIORES À JORNADA

O reclamante insiste no pedido de pagamento dos minutos anteriores e posteriores à jornada, salientando que esse tempo não pode ser excluído por meio de negociação coletiva.

Com efeito, dispõe a cláusula normativa: “*Não serão considerados como horas extras os períodos que antecedem ou sucedem a jornada de trabalho, destinado ao desjejum, refeição e troca de uniforme*” (vide, por exemplo, cl. 20ª, §6º, do ACT 2007/2008, f. 275)

Entretanto, a mencionada disposição não pode mais prevalecer, em virtude do entendimento

consolidado na OJ 372, da SDI-I, do TST, *in verbis*:

“OJ-SDI1-372 MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 19.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008)- A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras”.

Nesse contexto, a única testemunha ouvida a rogo do obreiro, Sr. I. P. B. J., declarou: *“que depoente e reclamante trocavam de roupa na empresa; que gastavam cerca de 15/20 min para trocar de roupa porque havia (sic) um armário em cima do outro; que o uniforme consistia em botina, calça, e blusa; que também colocavam EPIs, abafador, óculos e luvas;”* (f. 980).

Por sua vez, a única testemunha arrolada pela empresa, Sr. L. A. de S., não soube dizer se o reclamante ia para o trabalho uniformizado. Noticiou, entretanto, que o tempo despendido com a colocação do uniforme é de 5min (f. 980).

Portanto, pela média dos depoimentos, o reclamante gastava 22min para a troca de uniforme (sendo 11min na entrada e 11min na saída), sendo que esse tempo não era registrado nos cartões de ponto. Nesse aspecto, aliás, declarou a testemunha empresária: *“que alguns colegas trocam de roupa no vestiário; (...);que o mais comum é bater o ponto já uniformizado”* (f. 980).

Pelo exposto, dou parcial provimento ao apelo para deferir o pagamento de 22min extras diários, a título de tempo gasto com troca de uniforme, com os reflexos deferidos na origem.

Provimento nesses termos.

INTERVALO INTRAJORNADA

O obreiro afirma que não usufruía integralmente do intervalo intrajornada, motivo pelo qual pleiteia o pagamento de 01h extra.

Os cartões de ponto de f. 185/224 registram a pausa mínima prevista no art. 71 da CLT. Dessa forma, compete ao reclamante o ônus de infirmar o teor da prova documental (art. 333, I, do CPC c/c art. 818 da CLT), o que, todavia, não se verificou.

Com efeito, declarou a testemunha apresentada pelo reclamante, Sr. I. P. B. J.: *“que usufruíam em média de 30/40min de intervalo;”* (f. 980).

Porém, em sentido contrário, noticiou a testemunha ouvida a rogo da empresa, Sr. L. A. de S.: *“que depoente usufruiu de uma hora de intervalo, o mesmo acontecendo com reclamante;”* (f. 980).

Assim sendo, não é possível acolher o pleito, pois a prova ficou dividida e ônus probatório pertencia ao reclamante.

Nada a prover.

DANOS MORAIS

O reclamante alegou, na inicial, que a reclamada mantinha câmeras de monitoramento e filmagem no vestiário masculino e, por essa razão, postulou a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, por ofensa à intimidade.

Contestando o pleito, a reclamada admite que manteve câmeras no vestiário até o ano de 2004, no entanto elas eram focadas apenas para as portas, capturando imagens somente da entrada de pessoas (f. 52, penúltimo parágrafo).

A prova oral produzida não é robusta o suficiente para autorizar o deferimento do pleito indenizatório, senão vejamos. De acordo com o depoimento prestado pela única testemunha ouvida a rogo do reclamante, Sr. I. P. B. J., a câmera de vigilância foi retirada do banheiro 6/7 meses após a sua admissão, ou seja, em maio de 2008, aproximadamente. Contudo, o depoente não soube sequer informar se a câmera era do tipo móvel ou fixa. Por outro lado, assegurou *“que a câmera era direcionada para a porta de entrada do banheiro”* e *“que nunca teve acesso às imagens produzidas por esta câmera;”* (f. 980 - grifei).

Como se vê, as declarações prestadas revelam que a câmera focava apenas a entrada do vestiário e já foi retirada do local. A forma como foi posicionado o equipamento, consoante descrição da testemunha do próprio autor, mostra que a empresa somente registrava a imagem das pessoas que entravam no vestiário, circunstância insuficiente para configurar violação à intimidade.

Dessa forma, tem-se que o obreiro não logrou comprovar o fato constitutivo do seu direito, pelo que entendo deva ser mantida a r. decisão de primeiro grau que julgou improcedente o pleito de indenização por danos morais.

Observo, finalmente, que em vários outros processos envolvendo a empresa reclamada, este Eg. Tribunal vem se posicionando contrariamente à pretensão dos empregados no tocante à matéria, como se infere dos seguintes julgados: xxxx-2009-020-03-00-2 RO, 2ª Turma, Rel. Convocada Maristela Iris da Silva Malheiros; xxxx-2009-011-03-00-0 RO, 4ª Turma, Rel. Antônio Álvares da Silva; xxxx-2009-010-03-00-4 RO, 2ª Turma, Rel. Jales Valadão Cardoso.

Nego provimento.

MULTA DIÁRIA

O reclamante requer a imposição de multa diária, caso a reclamada não proceda à retificação da data de saída constante da CTPS.

Assiste-lhe razão.

A cominação pleiteada pelo obreiro conta com o respaldo do artigo 461, § 4º, do CPC, o qual estabelece a possibilidade de o juiz lançar mão de uma medida coercitiva, de caráter econômico, com o fim de influir no ânimo do devedor, compelindo-o a cumprir a prestação imposta na sentença. O poder conferido ao juiz de ordenar, condenar, impor, inclui a faculdade ou *imperium* de fazer cumprir a ordem e a condenação, ressalvada, apenas, a hipótese que envolva direta ou indiretamente a

pessoa do credor. A imposição das astreintes independe, inclusive, da iniciativa da parte interessada. O desfecho rápido e justo da ação compõe interesse que vai além da vontade das partes constituindo propósito superior do próprio Estado.

Cabe ressaltar que a multa só será cominada no caso de não atendimento da obrigação por parte do reclamado. Se o atraso ou a impossibilidade do seu cumprimento decorrer de culpa de terceiro, por óbvio, não serão as empresas penalizadas.

Por essa razão, considero cabível a penalidade, ante o fim maior de tornar efetiva a prestação jurisdicional que o Estado deve ao indivíduo.

Dou provimento ao apelo para arbitrar a multa de R\$100,00 por dia de atraso, contado a partir do trânsito em julgado, até o limite de R\$2.000,00, no caso de a reclamada descumprir a obrigação de retificar a data de saída constante da CTPS.

Provejo.

HIPOTECA JUDICIAL (MATÉRIA COMUM A AMBOS OS RECURSOS)

A reclamada não se conforma com a hipoteca judiciária determinada pelo Juízo, com base no artigo 466 do CPC.

O reclamante, por sua vez, sustenta que a expedição de ofício ao Cartório de Registro de Imóveis de Belo Horizonte deve ocorrer imediatamente e não após o trânsito em julgado da sentença.

Examino.

O C. TST vem admitindo a adoção da hipoteca judiciária, inclusive, de ofício, como se infere das seguintes decisões:

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. HIPOTECA JUDICIÁRIA. APLICABILIDADE. JULGAMENTO ULTRA E EXTRA PETITA. PRINCÍPIO DO NON REFORMATIO IN PEJUS. A hipoteca judiciária é instituto assecuratório estabelecido pela lei em favor da parte vencedora, na medida em que representa garantia de satisfação do crédito na futura execução do título judicial. Significa dizer que a decisão constitui título suficiente para que o vencedor da demanda venha a ter, contra o vencido, e sobre seus bens imóveis e certos móveis, direito real de garantia, desde que realizada a inscrição da hipoteca judiciária no cartório de registro de imóveis, que deve ser ordenada pelo juiz por meio de expedição de mandado em atenção a requerimento de especialização dos bens feito pela parte favorecida mediante decisão condenatória. Não se exige, para a sua decretação, que a parte a requeira, nem tampouco que o órgão jurisdicional sobre ela decida. Institui-se a hipoteca judiciária e, conseqüentemente, nasce para o vencedor a faculdade de fazê-la inscrever - *ex vi legis*, pelo só fato da publicação da decisão do magistrado ou do Tribunal. Violações de lei e da Constituição e divergência jurisprudencial não configuradas. HORAS EXTRAS. MOTORISTA. SERVIÇO EXTERNO. PROVA. APLICABILIDADE DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. Tendo o Tribunal Regional, Corte soberana na análise dos fatos e das provas carreados aos autos, concluído pelo direito ao pagamento de horas extras em face da comprovação de existência de controle da jornada de trabalho do

motorista da empresa reclamada, a revisão da decisão encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. Agravo a que se nega provimento. (AIRR - xxx/2004-103-03-40.4 Data de Julgamento: 30/11/2005, Relator Ministro: Lélío Bentes Corrêa, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 24/02/2006).

RECURSO DE REVISTA DA CONSTRUTORA QUEIROZ GALVÃO S.A. MULTA ADMINISTRATIVA. ARTIGO 201 DA CLT. COMPETÊNCIA. I - Com base na avaliação histórica, econômica, social e principiológica da Justiça do Trabalho, assim como no seu papel protetor dos trabalhadores submetidos a precárias e instáveis relações de trabalho e na função de coibir a impunidade das empresas, a Turma Regional decidiu ser possível a aplicação da multa administrativa no âmbito judicial trabalhista, prevista no artigo 201 da CLT, concernente às infrações relacionadas à medicina do trabalho, mediante o entendimento de o artigo 652, -d-, da CLT combinado com artigo 114 da Constituição Federal assim o autorizar. II - Conhecido o recurso por violação ao artigo 114 da Constituição Federal, a consequência lógica é afastar da competência da Justiça do Trabalho a aplicação da multa inserta no artigo 201 da CLT, pertinente às infrações relacionadas à medicina do trabalho. III - Recurso provido. **HIPOTECA JUDICIÁRIA.** I - A hipoteca judiciária, apesar de pouco usada pelo Judiciário Trabalhista, é efeito *op legis* da sentença, cabendo ao magistrado apenas ordenar sua inscrição no cartório de imóveis para que tenha eficácia contra terceiros. II - Com efeito, diz o artigo 466 do CPC que - a sentença que condenar o réu no pagamento de uma prestação, consistente em dinheiro ou em coisa, valerá como título constitutivo de hipoteca judiciária, cuja inscrição será ordenada pelo juiz na forma prescrita na Lei de Registros Públicos. Sendo a hipoteca judiciária efeito da sentença, é certo que independe de pedido. III - De outro lado, dúvida não há sobre a aplicação subsidiária deste artigo ao processo trabalhista, visto que tanto a sentença no processo cível quanto a sentença no Processo do Trabalho são ontologicamente iguais. III - Recurso não conhecido. (RR - xx/2006-045-03-00.6 Data de Julgamento: 28/11/2007, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 14/12/2007)

Por fim, a idoneidade financeira da reclamada para suportar a condenação que lhe foi imposta sequer fora suscitada pelo obreiro. Assim, não vejo razão para determinar expedição de ofício ao Cartório de Registro de Imóveis de Belo Horizonte antes do trânsito em julgado.

Nego provimento a ambos os recursos.

RECURSO DA RECLAMADA

RETIFICAÇÃO DA DATA DE SAÍDA NA CARTEIRA DE TRABALHO

Insurge-se o reclamado contra a decisão que determinou a retificação da CTPS do reclamante, fazendo constar como data da saída o dia 14.12.09, correspondente ao término do prazo do aviso prévio indenizado (f. 988).

Entendo, contudo, que a r. sentença deve ser mantida, porque em consonância com a Orientação Jurisprudencial 82 da SDI-1 do TST que dispõe: “AVISO PRÉVIO. BAIXA NA CTPS. A data de saída a ser

anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado”.

Nada a prover.

ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

O juízo de origem, com base no laudo pericial de f. 915/945, deferiu o pagamento do adicional de periculosidade, pelo período de 03.10.06 a 30.04.09, e também do adicional de insalubridade (grau médio), a partir de maio de 2009 até a dispensa.

A reclamada não se conforma com essa decisão. Sustenta, em síntese, que o reclamante jamais laborou próximo a qualquer agente causador de insalubridade e/ou periculosidade. Acrescenta que forneceu ao trabalhador todos os equipamentos de proteção necessários para a execução de suas tarefas.

Contudo, sem razão.

De acordo com o laudo de f. 915/945, o reclamante exerceu a função de operador de produção, pelo período de 03.10.06 a 14.11.09. A *expert* verificou que o reclamante ficou exposto, de forma habitual, a níveis de pressão sonora correspondente a 95,2dB(A), superior, portanto, ao limites de tolerância estabelecidos pelo Anexo 1 da NR-15. A par desse fato, a perita constatou que o reclamante chegou a utilizar protetores auriculares com prazo de validade vencido, cujas datas encontram-se especificadas pela planilha de f. 924. Portanto, nos interregnos mencionados como “prazo excedente” (f. 924), o reclamante laborou exposto a ruído acima dos limites de tolerância, caracterizando a insalubridade no grau médio, devido à utilização de protetor auricular com prazo de validade expirado. Nesse aspecto, cabe registrar que a louvada considerou o prazo de validade constante do Programa de Conservação Auditiva (PCA) da reclamada, o qual determina o prazo de três meses para a troca dos protetores auditivos (cf. item “4” dos esclarecimentos prestados à f. 967).

Mais adiante, a i. vistora averiguou que o reclamante, em função da lavagem dos pisos, mantinha contato habitual com ácido fosfórico e ácido nítrico. No entanto, o C.A. das luvas fornecidas não era específico para a proteção das mãos do usuário contra os agentes químicos identificados. Dessa forma, a perita concluiu que o risco químico não foi neutralizado e caracterizou a insalubridade em grau médio.

Por fim, a *expert* apurou que no interregno de 03.10.06 a abril de 2009 o reclamante transitava de maneira habitual no corredor da subestação (área de risco) para buscar produtos no depósito e utilizar o banheiro. Segundo o laudo, “*neste local (o reclamante) ficava exposto à possibilidade de descargas elétricas e arcos elétricos produzidos por altas voltagens em condições de perigo de vida*” (f. 925). Assim sendo, a periculosidade restou caracterizada no período de 03.10.06 a abril de 2009.

É certo que o juízo não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos (art. 436 do CPC).

Todavia, no caso em tela, não há nenhum elemento indicando que as explanações da perita estejam incorretas.

Logo, deve ser mantida a decisão que deferiu o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade, nos períodos constantes da r. sentença.

Nada a prover.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

A reclamada opõe-se ao pagamento da parcela Participação nos Lucros e Resultados, aduzindo que o descumprimento das metas estipuladas desobriga a quitação da verba em epígrafe.

Sem razão.

Em impugnação à defesa (f. 885), o reclamante demonstrou incorreções no pagamento da verba pleiteada.

Logo, demonstrado o fato constitutivo do direito do autor, competia à reclamada provar que as metas estabelecidas para pagamento da PLR não foram atingidas. Todavia, essa prova não veio aos autos.

Portanto, nada a reparar.

VALE-TRANSPORTE

O d. julgador de origem deferiu o pagamento das diferenças de vale-transporte não fornecidos ao longo do contrato, relativamente aos dias em que houve prestação de trabalho nas folgas, conforme se apurar em liquidação.

A reclamada insurge-se contra essa decisão, aduzindo que sempre forneceu ao obreiro todos os vales-transporte necessários para o deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa.

Sem razão.

Por amostragem, verifico que o reclamante laborou no dia 09.06.07, destinado à folga (f. 193). A reclamada, por sua vez, deixou de apresentar os comprovantes de entrega do vale-transporte, de sorte que não se pode afirmar o recebimento da vantagem em relação a esse dia. Dessa forma, concluo que a empresa não produziu prova capaz de demonstrar a regular quitação do benefício para os dias de folga trabalhados.

Nada a prover.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço de ambos os recursos e rejeito as preliminares suscitadas. No mérito, dou parcial provimento ao apelo do reclamante para deferir o pagamento de 22min extras, por dia efetivamente trabalhado, com os reflexos deferidos em primeira instância. Provejo, ainda, para arbitrar a multa de R\$100,00 por dia de atraso, contado a partir do trânsito em julgado, até o limite de R\$2.000,00, no caso de a reclamada descumprir a obrigação de retificar a data de saída

constante da CTPS. Quanto ao recurso da reclamada, nego-lhe provimento. Mantenho o valor arbitrado à condenação, porquanto ainda compatível.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por sua 7ª Turma, unanimemente, conheceu de ambos os recursos e rejeitou as preliminares suscitadas. No mérito, sem divergência, deu parcial provimento ao apelo do reclamante para deferir o pagamento de 22min extras, por dia efetivamente trabalhado, com os reflexos deferidos em primeira instância. Proveu, ainda, para arbitrar a multa de R\$100,00 por dia de atraso, contado a partir do trânsito em julgado, até o limite de R\$2.000,00, no caso de a reclamada descumprir a obrigação de retificar a data de saída constante da CTPS. Quanto ao recurso da reclamada, ainda sem divergência, negou-lhe provimento. Mantido o valor arbitrado à condenação, porquanto ainda compatível.

Belo Horizonte, 19 de maio de 2011.

ALICE MONTEIRO DE BARROS

Relatora

Acórdão da 7ª Turma do TRT da 3ª Região, Relatora Desembargadora Alice Monteiro de Barros, publicado no DJ 26/05/2011.

EMENTA: JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA AMPLIADA. A Emenda Constitucional 45/2004 alterou a redação do artigo 114 da Carta, cujo inciso I passou a incluir no âmbito de competência dessa Justiça Especializada todas as relações de trabalho, consideradas como tal o vínculo estabelecido entre cidadãos para fins de produção. A finalidade do preceito constitucional foi incluir no âmbito da Justiça do Trabalho uma gama de trabalhadores do mercado informal, com o objetivo de coibir a fraude de que são vítimas certos trabalhadores subordinados, como também incluir no seu campo de atuação trabalhadores que prestam serviços pessoais, contínuos e onerosos, e estão situados nas chamadas zonas grises, isto é, zonas fronteiriças entre o trabalho subordinado, o autônomo e o eventual. O representante comercial autônomo logicamente está abrangido por essa previsão e a demanda por ele proposta, a partir da vigência da Emenda Constitucional 45/2004 está inserida na esfera de competência da Justiça do Trabalho. **REPRESENTANTE COMERCIAL. RESCISÃO CONTRATUAL IMOTIVADA. INDENIZAÇÃO.** Nos termos do artigo 27 da Lei 4.886/70, o representante comercial cujo contrato foi rescindido imotivadamente pelo representado faz jus à indenização em valor de, no mínimo, 1/12 do total da retribuição auferida durante o tempo em que exerceu a representação.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, interpostos de decisão proferida pela Vara do Trabalho de Monte Azul, em que figuram, como recorrente M. R. T. J., e, como recorrido, M. C. E S. DE D. S.A.

RELATÓRIO

O Exmo. Juiz da Vara do Trabalho de Monte Azul, por intermédio da r. sentença de f. 252/258, julgou improcedentes os pedidos formulados por M. R. T. J. em face de M. C. E S. DE D. S.A.

Contra essa decisão, recorre o reclamante (f. 262/265). Insurge-se contra o não reconhecimento do vínculo empregatício. Caso a E. Turma conclua pela ausência da relação de emprego, pede a indenização prevista no art. 27 da Lei 4886/65.

Contrarrazões da reclamada às f. 273/276.

Dispensado o parecer da d. Procuradoria do Trabalho vez que ausente o interesse público na solução da controvérsia.

É o relatório.

VOTO

O recurso do reclamante é próprio, foi protocolado dentro do octídio legal e firmado por procurador regularmente constituído (f. 08). Ademais, é isento de preparo vez que beneficiário da assistência judiciária gratuita. Conheço do apelo, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

RELAÇÃO DE EMPREGO

O d. Juízo de origem não reconheceu o vínculo empregatício entre as partes, decisão contra qual se insurge o autor. Sustenta que a prova constante dos autos demonstra a existência de subordinação jurídica entre o trabalhador e a ré. Alega que a empresa controlava a jornada de trabalho e atividades através do *palm-top*. Requer o reconhecimento da relação de emprego.

Na inicial, o reclamante informou que foi contratado para trabalhar como vendedor da reclamada. Asseverou, no entanto, que a empresa não assinou sua CTPS, não recolheu o FGTS, não pagou as horas extras devidas, aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3, apesar de trabalhar mediante remuneração, de forma subordinada e em atividade fim da reclamada. Requereu o reconhecimento do vínculo empregatício e todas as vantagens atinentes a esta relação durante o contrato de trabalho.

A reclamada, na defesa, negou a relação de emprego, sustentando que o autor foi contratado como representante comercial, prestando serviços sem se sujeitar à fiscalização ou ao controle pela empresa.

Cabe registrar, de início, que, se a ré admite a prestação de serviços, atribuindo-lhe, porém, feição diversa da relação de emprego, atrai para si o ônus da prova, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, II, do CPC. Ocorre que a empresa apresentou contrato escrito de representação comercial (f. 27/30). A empresa provou com documentos as alegações da defesa. Logo, competia ao reclamante demonstrar que as condições ajustadas no contrato escrito nunca vigoraram.

A representação comercial, assim como a relação de emprego, é de caráter não eventual e oneroso, o que aproxima as figuras do representante autônomo e do vendedor empregado.

A subordinação jurídica é reconhecida, universalmente, como elemento descritivo da relação de emprego, apresentando-se como traço que distingue o empregado-viajante ou praticista do representante comercial autônomo. O conteúdo da subordinação varia de intensidade, segundo a natureza da prestação de serviços e fins da empresa. E, em se tratando de distinguir esses dois trabalhadores, nem sempre é fácil a missão. Isto porque a Lei n. 4.886/65 (com as alterações advindas da Lei n. 8.420/92), que disciplina o trabalho do representante comercial autônomo, dificulta ainda mais esse enquadramento, quando estabelece, para o representante comercial, além do serviço de natureza não eventual, (art. 1º), certos elementos, a que os tribunais se apegavam para caracterizar a subordinação jurídica, entre os quais: a fixação e restrição de zona de trabalho, a proibição de autorizar descontos, a obrigação de fornecer informações detalhadas sobre o andamento do negócio e a observância às instruções do representado (art. 27, 28 e 29). Assim, restam como critérios favoráveis à subordinação a obrigatoriedade de comparecimento à empresa em determinado lapso

de tempo, a obediência a métodos de venda, rota de viagem, cota mínima de produção, ausência de apreciável margem de escolha dos clientes e de organização própria, como também risco a cargo da empresa.

No caso em exame, as partes formalizaram contrato escrito de representação comercial, conforme demonstrado pela reclamada às f. 27/30. A cláusula 10ª deste contrato, item 10.4 demonstra a falta de pessoalidade do contratado quando dispõe: *“O representante poderá contratar sobre sua inteira responsabilidade, outros profissionais (prepostos), para auxiliá-lo nos serviços relacionados à representação, não existindo, destarte, qualquer vínculo destes com a M., seja de natureza mercantil ou trabalhista”* (f. 30). E ainda, o item 10.2 revela que o representante é quem assume os riscos do negócio: *“Todas as despesas necessárias ao exercício da representação comercial, tais como, mas não limitadas, a, locomoção, hospedagem, refeições, telegramas, sedex, xerox, selos, etc, correm por conta exclusiva do representante”* (f. 30).

Além disso, a prova oral também confirma as afirmações da defesa, revelando que eram verdadeiras as condições ajustadas no contrato acima explicitado. Conclui-se, pois, que a reclamada se desincumbiu em provar que o obreiro trabalhava como representante comercial, sem qualquer subordinação ou fiscalização pela empresa. Vejamos.

O próprio reclamante admite aspectos que evidenciam a ausência de fiscalização exercida pela empresa ré quando declara: *“(...) que atuava como representante comercial, na venda de eletrodomésticos e eletroeletrônica em geral, trabalhando na região de Monte Azul, Espinosa, Mamonas e Mato Verde; a sede da empresa fica em Uberlândia, não tendo a ré nenhuma filial nas localidades onde atuava o autor; possuindo apenas um escritório em Montes Claros, que possuía liberdade para angariar clientes em outras localidades, enviando cadastro dos mesmos à empresa, a qual decidia pela aprovação ou não (...) que o supervisor comparecia uma a duas vezes por mês para fiscalizar os trabalhos; que muito embora houvesse estipulação de metas de vendas, já chegou a não cumprir algumas delas, não sofrendo qualquer punição (...)”*. (f. 248- grifamos)

Como se vê, o obreiro confirma que sua função era representar a reclamada na venda de eletrodomésticos e eletroeletrônica em geral, na região de Monte Azul, onde a empresa sequer possui filial, fato que por si só, inviabiliza a fiscalização dos serviços pela empresa. Esta dificuldade de fiscalização é, inclusive, reafirmada pelo autor, quando diz que seu supervisor o visitava apenas de uma a duas vezes por mês, demonstrando que o contato pessoal com prepostos da empresa era raro.

Como se infere de f. 249, a testemunha F. J. P. L., ouvida a rogo da reclamada demonstrou, desconhecer questões específicas referentes ao obreiro. Não obstante isso, o depoente mencionou regras gerais aplicáveis, aos representantes comerciais da mesma empresa, porém em região diversa. Deste depoimento constata-se que o depoente *“não sofria fiscalização, sendo o depoente, senhor do seu próprio horário; que somente ligava o palm top que permanecia em seu poder quando realizava uma venda (...) que já aconteceu do depoente não realizar vendas, ocasião em que não percebeu quaisquer valores a título de comissão, que o depoente atuava com veículo próprio, arcando com as despesas de combustível e manutenção; que não havia metas de venda, e sim incentivo; que as rotas eram por conta do representante, bem como a atividade de angariar clientes (...) que a empresa*

possuía outros representantes na região atuando da mesma forma (...) que o depoente poderia excluir clientes da carteira recebida da empresa, que o depoente poderia contratar ajudantes, por sua própria conta, achando que o reclamante também poderia; que não havia reunião entre os representantes em Montes Claros (...)”.

Percebe-se, portanto, que o depoente não estava obrigado a seguir métodos de venda impostos pela empresa, fazia uso do próprio veículo, arcando com o valor do combustível e manutenção deste, não possuía controle de jornada e recebia somente por comissão. Além disso, este depoimento confirma a ausência de pessoalidade, ao sustentar que o representante pode contratar ajudantes.

Quanto ao uso do *palm top*, o depoimento acima revelou que este aparelho não era utilizado pelo representante comercial para que a empresa pudesse controlar a jornada ou metas impostas aos empregados, mas tão somente, obter informações quanto a realização de vendas.

O reclamante apresentou a testemunha J. C. S., cujo depoimento em nada contribuiu para a solução da controvérsia. Este depoente sequer trabalhava na empresa reclamada (*“era cliente do reclamante, sendo gerente de uma loja de móveis e eletrodomésticos em Monte Azul”* – f. 249/250), e, por isso mesmo, demonstrou desconhecer as condições de trabalho ajustadas entre as partes. É de se registrar inclusive, que a testemunha, ao mencionar a presença do supervisor da empresa em sua loja, esclareceu que o comparecimento tinha a finalidade exclusiva de ampliar as vendas, ou seja, não se destinava a fiscalizar a atividade do autor. Além disso, esta mesma testemunha revelou que, em caso de necessidade poderia adquirir produtos diretamente com a empresa, utilizando o serviço de telemarketing. Tal circunstância bem demonstra que a reclamada não chegava a determinar a realização de atendimentos ao representante, limitando-se a prestar ela mesma atendimento no caso deste último deixar de visitar algum cliente.

Os fatos narrados pela prova oral e documental mostram que a atividade do obreiro não era dirigida nem fiscalizada pela reclamada, visto que o autor não era obrigado a executar visitas pré-determinadas, não cumpria metas, horários, nem tampouco deveria comparecer a reuniões. Sopesando todos esses aspectos, mantenho a r. sentença que reconheceu o trabalho autônomo.

Nada a prover.

INDENIZAÇÃO PREVISTA NA LEI 4886/65

O d. Juízo de primeiro grau indeferiu o pedido de indenização baseado no art. 27, alínea “j” da Lei 4886/65.

O reclamante não se conforma. Alega que não deu causa à cessação do contrato de trabalho. Aduz que a reclamada não conseguiu comprovar o abandono do trabalho.

O art. 27, alínea “j” da Lei 4886/70 assim dispõe:

Art. 27. Do contrato de representação comercial, além dos elementos comuns e outros a juízo dos interessados, constarão obrigatoriamente:

(...)

j) indenização devida ao representante pela rescisão do contrato fora dos casos previstos no art. 35, cujo montante não poderá ser inferior a 1/12 (um doze avos) do total da retribuição auferida durante o tempo em que exerceu a representação.

O art. 35 da referida lei, assim dispõe:

Art . 35. Constituem motivos justos para rescisão do contrato de representação comercial, pelo representado:

A - desídia do representante no cumprimento das obrigações decorrentes do contrato;

B - prática de atos que importem em descrédito comercial do representado;

C - falta de cumprimento de quaisquer obrigações inerentes ao contrato de representação comercial;

D - condenação definitiva por crime considerado infamante;

E - força maior.

A reclamada, na defesa, sustentou que o reclamante não faz jus à indenização prevista no art. 27 da Lei 4.886/65 pois foi ele quem deu causa à rescisão do contrato. Alegou que o obreiro, sem justificativa, abandonou suas funções, situação que inviabiliza a concessão da indenização, nos termos do art 35 da referida lei. Aduziu que notificou o autor a fim de que cumprisse o contrato de representação comercial, no entanto, este não se apresentou.

Compulsando os autos, constato que a empresa ré anexou aos autos as notificações efetuadas nos dias 08/01/2010, 29/01/2010, 29/03/2010 (f. 33/35), e os respectivos avisos de recebimento (f. 37/41), sendo que um deles, inclusive, fora assinado pelo próprio reclamante (f. 37).

Não obstante estas notificações, nas quais a empresa baseia a tese de abandono do trabalho, constato que a defesa também veio acompanhada dos documentos de f. 104/106, os quais reproduzem relatórios das vendas efetuadas pelo autor. O exame dessa prova mostra que, em janeiro e fevereiro de 2010, o obreiro estava trabalhando para a reclamada, pois efetuou as vendas ali relacionadas. E ainda, os comprovantes de pagamento de janeiro e fevereiro, assinados pelo autor, às f. 44/45, ratificam a informação fornecida pelos comprovantes de venda de f. 104/106. Como se vê, estas datas correspondem àquelas nas quais o obreiro foi notificado a retomar sua atividade.

Destarte, a própria reclamada colacionou aos autos prova documental que confirma a realização de vendas. E nem mesmo há elementos que permitam afirmar que os valores lançados nos relatórios pudessem referir-se a operações realizadas nos meses anteriores. Ressaltou, outrossim, que ao confrontar os valores referentes às vendas do último ano, constato que não houve grande variação até o mês de janeiro de 2010, motivo pelo qual nem mesmo a alegação de desídia poderia ser

acatada. Concluo, por isso, que a iniciativa no rompimento do contrato partiu da empresa.

Em consequência, o reclamante faz jus à indenização prevista no art. 27 da Lei nº. 4486/65.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do recurso interposto. No mérito, dou-lhe provimento para deferir ao reclamante a indenização prevista no art. 27 da Lei nº. 4.886/65.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por sua 7ª Turma, unanimemente, conheceu do recurso interposto. No mérito, sem divergência, deu-lhe provimento para deferir ao reclamante a indenização prevista no art. 27 da Lei nº. 4.886/65.

Belo Horizonte, 19 de maio de 2011.

ALICE MONTEIRO DE BARROS

Relatora

Acórdão da 7ª Turma do TRT da 3ª Região, Relatora Desembargadora Alice Monteiro de Barros, publicado no DJ 26/05/2011.

EMENTA: NEGOCIAÇÃO COLETIVA. HORAS *IN ITINERE*. TEORIA DO CONGLOBAMENTO MITIGADO. Na aferição da norma mais favorável, o Direito do Trabalho Brasileiro adotou a teoria do conglobamento mitigado, também conhecido como conglobamento orgânico ou por instituto (Deveali, Mario Pasco e Pinho Pedreira). Isso significa que a análise deverá extrair-se do conjunto de normas que se referem a um mesmo instituto e não à totalidade da norma coletiva. Cada instituto possui um regime unitário, portanto, não há como aplicá-lo parcialmente, tendo-se em vista que o “instituto é o conjunto de disposições e cláusulas unificadas *ratione materiae*, isto é, concernentes a atribuições da mesma natureza”. Entendemos, pois, que a Lei n. 7064, de 1982, no art. 3º, II, adotou essa teoria ao dispor sobre “a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais vantajosa do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria”; logo, se a norma coletiva suprime o direito à percepção das horas *in itinere*, previstas em lei (art. 58, § 1º e 2º, da CLT), a cláusula só poderia ter validade se o referido instrumento normativo instituisse uma vantagem em relação à duração do trabalho. Do contrário, a hipótese traduz despojamento de preceito assegurado em norma imperativa, irrenunciável, não se situando na permissividade constante dos incisos VI, XII e XIV do art. 7º da Constituição Federal de 1988, dada a diversidade da matéria.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, interpostos de decisão proferida pela 1ª Vara do Trabalho de João Monlevade, em que figuram, como recorrente T. T. E S. LTDA, e, como recorridos, J. F. DA L. e A. A. B. M. LTDA.

RELATÓRIO

O Exmo. Juiz da 1ª Vara do Trabalho de João Monlevade, por intermédio da r. sentença de f. 339/352, julgou procedentes em parte os pedidos formulados por J. F. DA L. em face de T. T. E S. LTDA e A. A. B. M. LTDA.

Contra essa decisão, recorre a primeira reclamada (f. 355/362). Insurge-se contra o deferimento do adicional de insalubridade, horas *in itinere*, multa prevista no §8º do art. 477 da CLT, responsabilidade subsidiária. Por fim, se opõe à condenação de entregar as guias CD/SD.

Contrarrazões do reclamante às f. 372/376.

Transcorreu *in albis* o prazo para a apresentação de contrarrazões pela segunda reclamada (f. 381).

Dispensado o parecer da d. Procuradoria do Trabalho vez que ausente o interesse público na solução da controvérsia.

É o relatório.

VOTO

O recurso da primeira reclamada é próprio, foi protocolado dentro do octídio legal e firmado por procurador regularmente constituído (f. 40). Ademais, as guias de recolhimento do depósito recursal e das custas processuais às f. 363/364 confirmam o preparo. Conheço do apelo, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O d. Juízo de origem deferiu ao reclamante o adicional de insalubridade em grau médio por todo pacto laboral, a ser calculado sobre o salário mínimo.

A primeira reclamada se opõe a esta decisão. Alega que o reclamante não estava exposto a agentes agressivos vez que lhe eram fornecidos todos os EPI's necessários à neutralização da insalubridade. *Ad argumentandum*, requereu a condenação ao referido adicional em grau mínimo.

Em face da controvérsia quanto à insalubridade foi realizada perícia técnica cujos laudo e esclarecimentos encontram-se às f. 253/272 e f. 285/293.

Inicialmente, o perito informou que em função da suspensão da prestação de serviços da primeira reclamada à segunda demandada, fez uso do PPRA juntado pela primeira ré para proceder à análise quantitativa dos riscos relacionados às funções exercidas pelo obreiro no local de trabalho.

O expert informou que as atividades do reclamante consistiam em “Efetuar operações de soldagem e corte com maçarico para reconstituições/manutenções de chassis de veículos, caçambas e lanças de escavadeira, tampa de caçamba de caminhão basculante, construção de grades de segurança, dentre outros e efetuar transferência de mangueiras do conjunto oxicorte de cilindros vazios para cheios e substituição dos cilindros de oxigênio e acetileno vazios por cheios dentro do depósito de armazenamento” (f. 257).

O reclamante afirmou, durante a diligência que fez uso dos seguintes equipamentos de proteção individual: protetores auriculares tipos plug e concha, luvas de raspa de couro com cano longo, avental, mangas e perneiras em raspa de couro, creme protetivo, óculos de segurança com lente filtrante, proteção respiratória, protetor facial para soldador, capacete, botina de segurança e uniforme. Acrescentou que foi treinado para o uso destes EPI's, os quais eram fiscalizados pelas reclamadas.

Ao analisar o PPRA (f. 84), o perito constatou a presença dos seguintes agentes agressivos na atividade desenvolvida pelo reclamante: ruído, radiações não ionizantes, poeiras minerais, manganês e sílica livre cristalizada, óleos minerais, hidrocarbonetos e outros compostos de carbono. Durante a avaliação de cada um destes agentes insalubres verificou que apenas a ação das radiações não ionizantes deixaram de ser devidamente neutralizadas pelo uso de EPI's.

No tocante a este agente, o expert informou que o autor confirmou o “uso de luvas, avental com cobertura de pernas e perneiras confeccionadas em raspa de couro, sendo estes adequados à neutralização do risco” (f. 261). Salientou, porém, que “o reclamante não utilizava mangas em raspa de couro, deixando os braços desprovidos de proteção” (f. 261). Chegou a esta conclusão ao analisar as fichas de controle de entrega de EPI's juntadas pela reclamada, das quais não consta o fornecimento de mangas em raspa de couro durante o pacto laboral.

Por fim, concluiu: “as atividades exercidas pelo reclamante são ensejadoras de insalubridade uma vez que as exposições a radiações não ionizantes - ultravioleta, proveniente das operações de soldagem e oxicorte, NÃO foram neutralizadas, tendo o reclamado descumprido as exigências dos subitens 6.2 a 6.6 da NR – 6, ambos com redações dadas pela Portaria 3214/78” (f. 261).

À f. 285, o perito esclareceu que cometeu erro material ao registrar à f. 257 que o obreiro fazia uso habitual de mangas em raspa de couro, pois o reclamante, naquela oportunidade, lhe informou ter feito uso de um uniforme de manga comprida em tecido tipo brim. Em seguida, buscando dirimir tal questão, procedeu à reanálise das fichas de fornecimento dos EPI's, apenas no tocante às luvas, mangas e proteção em raspa de couro (f. 98/99). Além de não haver registros de entrega de mangas em raspa de couro, o perito verificou que as fichas revelam fornecimento de aventais cujos certificados de aprovação comprovam serem eles desprovidos de mangas em sua composição. Por essas razões, reiterou a conclusão pericial quanto à ausência do EPI.

Não obstante a reclamada ter impugnado o laudo pericial, não apresentou provas que pudessem infirmar a conclusão pericial. Em consequência, adoto o laudo técnico que entendeu caracterizada a insalubridade em grau médio decorrente da exposição a radiações não ionizantes em vista da ausência de proteção adequada para os braços do obreiro. Por outro lado, a fixação do adicional de insalubridade em grau médio está em conformidade com as disposições contidas no quadro anexo à NR-15 da Portaria 3214/78. Logo, carece de fundamento legal o pedido de redução da parcela ao grau mínimo.

Nada a alterar.

HORAS IN ITINERE

O d. Juízo de origem deferiu horas *in itinere* à razão de 01:32h diários como horas *in itinere* somente nos dias em que o obreiro trabalhou além de 17:40h.

A reclamada não se conforma com esta decisão. Sustenta que o local de trabalho do obreiro não é de difícil acesso, vez que servido por transporte público regular. *Ad argumentandum*, ressalta que a convenção coletiva firmada com o SINDICOP dispensa a reclamada do pagamento de horas *in itinere*.

Analisando os instrumentos coletivos carreados aos autos (f. 100/171), nota-se que a cláusula 12ª inserida em todos eles, exclui o direito às horas *in itinere*:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – HORAS *IN ITINERE*: As empresas remunerarão seus empregados pelo tempo gasto em transporte realizado em veículo de sua propriedade ou por elas contratados entre o local do canteiro da obra até as frentes de trabalho e vice-versa. Entretanto, não pagarão qualquer parcela pelo próprio transporte ou pelo tempo gasto entre o alojamento ou local de residência do empregado e a frente de trabalho e vice-versa, mesmo que em veículo da empresa, respeitada a legislação do vale-transporte.

À luz do art. 4º, da CLT, tempo de serviço efetivo não é só aquele em que o empregado se encontra trabalhando, mas também o período em que permanece à disposição do empregador aguardando ordens, excetuada disposição em contrário.

As horas *in itinere*, por sua vez, configuram, indubitavelmente, tempo à disposição do empregador, quando a empresa encontra-se fora do perímetro urbano – via de regra, em local de difícil acesso, ou seja, impossível de ser atingido pelo obreiro sem o uso de transporte.

No entanto, tem-se verificado, com certa freqüência, a isenção de pagamento desse lapso ou a instituição de teto máximo sob tal título por meio de negociação coletiva. A rigor, se a norma coletiva estabelece que o trajeto compreendido entre a residência do trabalhador e o local de trabalho não seria considerado como tempo à disposição, é razoável crer que a intenção das partes signatárias fosse, de fato, excluir as horas *in itinere*.

Entendo, porém, que tal matéria é infensa à regulamentação autônoma, mormente na forma evidenciada nos autos.

Com efeito, existe interdição específica, prevista no art. 444/CLT, à adoção de tal medida. Esse dispositivo autoriza a possibilidade da livre estipulação no que toca à relação de trabalho, em tudo que não contravenha à ordem pública. A primazia da lei sobre o acordo ou convenção coletiva encontra-se inserida no art. 9º da CLT, que dispõe: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de preceitos contidos na presente Consolidação”.

Pondera o professor Octavio Bueno Magano:

“Resultou isso do crescente intervencionismo do Estado; da preocupação de se atenuarem as desigualdades; da constatação de que nem sempre é possível a recusa à contratação, havendo por vezes contratos impostos pela necessidade.

Sendo as situações referidas muito mais freqüentes no Direito do Trabalho, aqui se torna mais ampla a área reservada à ordem pública.

Esta apontada amplitude restringe o espaço da convenção coletiva, cujas cláusulas haverão de

ser consideradas nulas se desvirtuarem a aplicação dos preceitos contidos na lei trabalhista.

É inegável, pois, a primazia desta sobre aquela” (in MAGANO, Octavio Bueno. Convenção Coletiva. São Paulo: LTr, 1972, p. 77).

Prevalece no Direito do Trabalho o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos. A Constituição anterior nada dispunha a esse respeito, permitindo à lei ordinária a redução, por exemplo, de salário, nas hipóteses de força maior previstas no art. 503 da CLT. A Lei Fundamental de 1988, por sua vez, autoriza a redução de direitos, quanto à jornada, apenas no que tange aos turnos ininterruptos de revezamento, os quais podem ser majorados via negociação coletiva (art. 7º, XIV). Ocorre que a situação evidenciada nos autos não se adequa à exceção prevista acima, tampouco à hipótese constante do inciso XIII, do art. 7º citado, a qual se refere à majoração de jornada em regime de compensação.

Ademais, nem mesmo a pretexto de flexibilização se justificaria a isenção do pagamento das horas *in itinere*, sequer a inserção de cláusula em norma coletiva prevendo percentual máximo a esse título.

Ressalte-se, ainda, que o Direito do Trabalho é informado por uma característica tuitiva, e que a quebra dessa rigidez, como bem ressalta o saudoso Ministro Orlando Teixeira da Costa, em artigo sobre o tema publicado na Revista LTr de setembro de 1990, deveria vir “metodicamente, num processo de flexibilização diferenciado entre pequenas, médias e grandes empresas, estabelecendo-se níveis de tratamento conforme a qualificação dos trabalhadores”, do contrário, não haverá conciliação da norma autônoma com a heterônoma e corre-se o risco de um retrocesso no desenvolvimento do Direito do Trabalho e de um retorno ao capitalismo liberal, no sentido clássico, termos demonstrados por Plá Rodriguez, em Congresso promovido pelo TST e realizado em Brasília, em maio de 1991.

Portanto, celebrada convenção ou acordo coletivo (parágrafo 2º do art. 58/CLT) que infrinja a lei, é de se decretar a nulidade da cláusula, até mesmo por meio de reclamação individual, como esta, sob pena de se negar à Justiça do Trabalho a atribuição de julgar.

Nesse sentido, a seguinte decisão do TST:

EMBARGOS INTERPOSTOS A ACÓRDÃO PUBLICADO POSTERIORMENTE À LEI Nº 11.496/200. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO POR NORMA COLETIVA – IMPOSSIBILIDADE 1. 1. A partir das alterações imprimidas ao artigo 58 da CLT pela Lei nº 10.243/2001, as horas *in itinere* passaram a gozar do *status* de norma de ordem pública. Portanto, não podem ser objeto de supressão mediante negociação coletiva. Precedentes. 2. Na hipótese, tanto a norma coletiva como o contrato de trabalho do Autor tiveram vigência após a entrada em vigor da Lei nº 10.243/2001, sendo imperativo o reconhecimento da invalidade da disposição coletiva embargos conhecidos e desprovidos. (E-ED-RR - 26700-14.2009.5.03.0026 Data de Julgamento: 17/02/2011, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 25/02/2011).

Em sendo assim, cabe analisar se o reclamante fazia jus às horas *in itinere* nos termos declinados na inicial.

O reclamante, na inicial, postulou horas *in itinere* argumentando que era transportado de sua residência até o local de trabalho (São Gonçalo do Rio Acima) despendendo diariamente, uma hora no trajeto de ida e uma hora na volta, ou seja, em média, duas horas diárias para cumprir o percurso de ida e volta ao trabalho.

Em face da controvérsia no tocante às horas *in itinere* foi realizada perícia técnica cujo laudo encontra-se às f. 306/325.

Inicialmente, o perito constatou que o obreiro pegava a condução fornecida pela empresa no bairro São Vicente em Santa Bárbara e era transportado até a portaria da mina Córrego do Sítio, onde descia e andava a pé até o local onde se encontrava a central de ponto, demorando cerca de 3 a 5 minutos para alcançá-la. Por fim, concluiu que o reclamante despendia 46 minutos para percorrer este trajeto, gastando, portanto, 01:32h diários no percurso de ida e volta do trabalho.

Ao analisar o itinerário das linhas de transporte público que realizam o trajeto acima e os horários de trabalho do autor, constatou haver compatibilidade entre os horários dos ônibus públicos e a jornada do reclamante. No entanto, ressaltou haver incompatibilidade nos dias em que o reclamante trabalhou além das 17:40.

Dessa forma, correta a r. sentença que deferiu ao reclamante 01:32h diários como horas *in itinere* somente nos dias em que o obreiro trabalhou além das 17:40h.

Nada a alterar.

MULTA PREVISTA NO §8º DO ART. 477 DA CLT

O d. Juízo de origem condenou a reclamada à penalidade prevista no §8º do art. 477 da CLT, decisão contra a qual se insurge a reclamada. Alega ser indevida a referida multa, pois o prazo para a quitação das parcelas rescisórias teria sido desrespeitado.

Compulsando os autos, constato que o reclamante foi dispensado sem justa causa no dia 21/05/2009, com indenização do aviso prévio. O TRCT juntado pelo obreiro à f. 15 demonstra que o acerto rescisório foi realizado no dia 29/05/2009, portanto, com respeito ao prazo previsto no §6º do artigo 477 da CLT.

Em sendo assim, dou provimento para excluir a multa prevista no §8º do art. 477 da CLT.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

A primeira reclamada requer a reforma da r. sentença no tocante ao reconhecimento da responsabilidade solidária das reclamadas.

A recorrente não tem interesse em recorrer quanto a este aspecto, pois o Juízo de primeiro grau reconheceu a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada pelos créditos deferidos

ao reclamante, e não a responsabilidade solidária das reclamadas, como afirmado pela primeira reclamada.

Nada a alterar.

GUIAS CD/SD

O d. Juízo de origem condenou a primeira reclamada a fornecer as guias CD/SD em face do reconhecimento do direito do obreiro ao adicional de insalubridade e horas *in itinere*.

A reclamada requer a exclusão desta obrigação de fazer em face do indeferimento do adicional de insalubridade e horas *in itinere*.

Pelo exposto nos tópicos anteriores, o direito do autor ao referido adicional foi mantido nos moldes determinados em primeiro grau.

O seguro desemprego deriva das parcelas salariais percebidas pelo empregado nos três meses anteriores à dispensa. Neste sentido o §1º do artigo 5º da Lei 7.988/90:

“Para fins de apuração do benefício, será considerada a média dos salários dos últimos 3 (três) meses anteriores à dispensa, devidamente convertidos em BTN pelo valor vigente nos respectivos meses trabalhados”.

No mesmo sentido dispõe o artigo 9º da Resolução nº. 467 de 2005:

“Art.9º: Para fins de apuração do benefício, será considerada a média aritmética dos salários dos últimos 03 (três) meses de trabalho”.

O salário compõe-se da importância fixa em dinheiro, de utilidades, de comissões, de percentagens, de gratificações ajustadas, de diárias superiores a 50% do salário, de abonos (art. 475 e §1º da CLT), além de prêmios pagos pelo empregador.

No meu entender, atribui-se feição retributiva aos adicionais de horas extras, noturnos, de insalubridade, de periculosidade e de transferência, quando pagos habitualmente, isto é, durante pelo menos um ano (Súmula 291 do TST).

Dessa forma, o adicional de insalubridade mantido nos moldes determinados em primeiro grau geram ao reclamante o direito às guias CD/SD em face da sua natureza salarial.

Nada a prover.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do recurso interposto. No mérito, dou-lhe provimento parcial para excluir a multa prevista no §8º do art. 477 da CLT.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por sua 7ª Turma, unanimemente, conheceu do recurso interposto. No mérito, sem divergência, deu-lhe provimento parcial para excluir a multa prevista no §8º do art. 477 da CLT.

Belo Horizonte, 19 de maio de 2011.

ALICE MONTEIRO DE BARROS

Relatora

Acórdão da 7ª Turma do TRT da 3ª Região, Relatora Desembargadora Alice Monteiro de Barros, publicado no DJ 19/05/2011.

EMENTA: FALÊNCIA. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. CABIMENTO. É cabível a aplicação do instituto da desconsideração da personalidade jurídica, o qual permite o direcionamento da execução trabalhista em face os sócios da sociedade empresária executada, cuja falência foi decretada. Tal medida, logicamente, exige que o patrimônio dos sócios não se confunda com o da empresa, impondo-se observar, ainda, a inexistência de prévia responsabilização patrimonial dos sócios, decretada em ação específica perante o Juízo falimentar, conforme previsto no artigo 82 da Lei de Falência (Lei nº 11.101/2005).

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Agravo de Petição, em que figuram, como agravante, P. C. N. M. e, como agravada, S. V. LTDA. (MASSA FALIDA DE).

RELATÓRIO

Trata-se de agravo de petição interposto pela exequente às f. 169/177 em face da decisão de f. 167, proferida pelo Exmo. Juiz 2ª Vara do Trabalho de Uberaba, que indeferiu o requerimento de desconsideração da personalidade jurídica da executada.

A recorrente afirma o próprio administrador da massa falida admite que o valor arrecadado no juízo universal quitará, tão-somente, entre 10% e 15% do passivo trabalhista, deixando clara a insuficiência do patrimônio do devedor para saldar os créditos postulados. De acordo com a agravante, tal circunstância autoriza a execução direta dos sócios da empresa falida, na forma requerida em primeiro grau.

A executada manifestou-se às f. 187.

Não houve remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, ante a ausência de interesse público na solução da controvérsia.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

O agravo de petição interposto pelo exequente é próprio, tempestivo e a representação está regular (f. 20). Logo, conheço do recurso, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

Trata-se de agravo de petição interposto contra a decisão *quo* indeferiu o requerimento de desconsideração da personalidade jurídica da executada, massa falida de S. V. Ltda.

A recorrente afirma que o próprio administrador da massa falida admite que o valor arrecadado no juízo universal quitará, tão-somente, entre 10% e 15% do passivo trabalhista, deixando clara a insuficiência do patrimônio do devedor para saldar os créditos postulados. De acordo com a agravante, tal circunstância autoriza a execução direta dos sócios da empresa falida, na forma requerida em primeiro grau.

Assiste-lhe razão.

Considero viável adotar, neste caso, o instituto da desconsideração da personalidade jurídica, o qual permite o direcionamento da execução trabalhista em face os sócios da sociedade empresária executada, cuja falência foi decretada. Tal medida, logicamente, exige que o patrimônio dos sócios não se confunda com o da empresa, impondo-se observar, ainda, a inexistência de prévia responsabilização patrimonial dos sócios, decretada em ação específica perante o Juízo falimentar, conforme previsto no artigo 82 da Lei de Falência (Lei nº 11.101/2005).

Como se sabe, esse dispositivo autoriza a responsabilidade dos sócios da empresa falida no juízo falimentar, permitindo, inclusive, a decretação de indisponibilidade de seus bens, *in verbis*:

“Art. 82. A responsabilidade pessoal dos sócios de responsabilidade limitada, dos controladores e dos administradores da sociedade falida, estabelecida nas respectivas leis, será apurada no próprio juízo da falência, independentemente da realização do ativo e da prova da sua insuficiência para cobrir o passivo, observado o procedimento ordinário previsto no Código de Processo Civil”

§ 1º Prescreverá em 2 (dois) anos, contados do trânsito em julgado da sentença de encerramento da falência, a ação de responsabilização prevista no *caput* deste artigo.

§ 2º O juiz poderá, de ofício ou mediante requerimento das partes interessadas, ordenar a indisponibilidade de bens particulares dos réus, em quantidade compatível com o dano provocado, até o julgamento da ação de responsabilização”.

No entanto, não há óbice à desconsideração da personalidade jurídica nesta Especializada, se o patrimônio dos sócios ainda não foi atingido pelo processo falimentar.

No caso em apreço, considera-se que os bens dos sócios **são distintos daqueles que compõe o patrimônio da sociedade empresária**. O exame de f. 140/152 não deixa dúvida quanto ao fato de que o **patrimônio do sócio J. F. de S.**, detentor da maior parte das quotas da sociedade, **não integra o ativo da executada, S. V. Ltda. (massa falida)**. **Os elementos constantes dos autos revelam, outrossim, a ausência de decretação da corresponsabilidade dos sócios descritos à f. 140/152, visto que o administrador judicial asseverou à f. 187 que “até o presente momento não houve**

ação concernente a desconsideração da personalidade jurídica da empresa falida, e, portanto, não houve arrecadação de bens dos sócios”. Ressalte-se, outrossim, que inexistente nestes autos cópia de sentença judicial prolatada pelo Juízo da falência em sentido contrário.

Diante de tais elementos, considero viável o imediato direcionamento da execução contra os bens dos sócios da falida, visto que a medida não implicará ofensa à Lei **11.101/2005**.

A respeito do tema, vale mencionar jurisprudência da Segunda Seção do C. Superior Tribunal de Justiça:

*“EMENTA: CONFLITO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. FALÊNCIA DA EMPREGADORA. JUÍZO FALIMENTAR. COMPETÊNCIA. 1. **Se a execução promovida contra pessoa jurídica foi direcionada para atingir um dos sócios, não mais se justifica a remessa dos autos ao juízo falimentar - eis que o patrimônio da falida ficou livre de constrição.** 2. Tal solução não é admissível se, no juízo falimentar, houver desconsideração da personalidade jurídica da falida, confundindo-se o patrimônio dos sócios com o da sociedade quebrada. Neste caso prevalece a competência do juízo universal. (...).” (STJ, Segunda Seção, CC 61.274, Relator: Ministro: Humberto Gomes de Barros, DJ 08/03/2007) (negritei e sublinhei)*

*“Ementa: AGRADO REGIMENTAL. CONFLITO DE COMPETÊNCIA. CORREÇÃO DE DECISÕES JUDICIAIS. IMPOSSIBILIDADE. EXECUÇÃO TRABALHISTA. FALÊNCIA DA EXECUTADA. BENS DOS SÓCIOS. (...) 2. O juízo da execução trabalhista deve observar a competência exclusiva e absoluta do juízo falimentar quando o exequente perseguir patrimônio da massa falida (arrecadado ou a arrecadar). Esse fato não o impede, porém, de autorizar, nas hipóteses legais, constrições sobre bens estranhos à massa como são, de ordinário, os bens dos sócios de responsabilidade limitada. 3. Essa regra vale especialmente quando tais sócios são demandados, em nome próprio, juntamente com a falida, na reclamação trabalhista, e contra eles é direcionada a pretensão do exequente. Nessa situação, a suspensão automática decorrente da decretação da falência não atinge todas as partes reclamadas/executadas. Atinge apenas a falida. A lide trabalhista permanece em curso em relação aos demais reclamados/executados (sócios), já que foram demandados em nome próprio. 4. **Se a execução trabalhista promovida contra sociedade falida foi redirecionada para atingir bens dos sócios, não há conflito de competência entre a Justiça especializada e o juízo falimentar – eis que o patrimônio da falida ficou livre de constrição.** Precedentes. 5. Não cabe conflito de competência quando o sócio de responsabilidade limitada da falida pretende apenas livrar seu patrimônio pessoal de medidas constritivas determinadas pelo juízo trabalhista, ainda que sob o pretexto de preservar a igualdade entre os credores habilitados na falência.” (STJ, Segunda Seção, AgR-CC xxxxx/MG, Relator: Ministro Humberto Gomes de Barros, DJ 23/08/2007)*

“EMENTA: PROCESSUAL CIVIL. AGRADO REGIMENTAL NOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NO

CONFLITO DE COMPETÊNCIA. PEDIDO DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. DESCABIMENTO. EXECUÇÃO TRABALHISTA. FALÊNCIA DA EMPRESA EXECUTADA. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DA EMPRESA. CONSTRIÇÃO DO PATRIMÔNIO DOS SÓCIOS. INEXISTÊNCIA DE PROVIDÊNCIA PELO JUÍZO UNIVERSAL. AGRAVO REGIMENTAL IMPROVIDO COM APLICAÇÃO DE MULTA. (...) 2. *Se a execução trabalhista promovida contra sociedade falida foi redirecionada para atingir bens dos sócios, não há conflito de competência entre a Justiça especializada e o juízo falimentar, não se justificando o envio dos autos ao Juízo universal, pois o patrimônio da falida ficou livre de constrição. Precedentes.* 3. *Agravo regimental improvido com aplicação de multa.* (STJ, Segunda Seção, AgR-ED-CC xxxxx/ES, Relator: Ministro Luis Felipe Salomão, DJe 11/11/2009)

“EMENTA: CONFLITO POSITIVO DE COMPETÊNCIA. EXECUÇÃO TRABALHISTA. FALÊNCIA DA EMPRESA EXECUTADA. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. CONSTRIÇÃO. BENS DOS SÓCIOS. 1. *Não caracteriza conflito positivo de competência a constrição de bens dos sócios da falida em sede de execução trabalhista, porquanto não há dois juízes - o da falência e o trabalhista - decidindo acerca do destino de um mesmo patrimônio. Precedentes.* 2. *Conflito de competência não conhecido.*” (STJ, Segunda Seção, CC xxxxxx/SP, Relator: Ministro Fernando Gonçalves, DJe 30/09/2009)

Esse também foi o posicionamento adotado no enunciado n. 20 da Jornada Nacional sobre Execução na Justiça do Trabalho da ANAMATRA, *in verbis*:

“FALÊNCIA E RECUPERAÇÃO JUDICIAL. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO TRABALHISTA CONTRA COBRIGADOS, FIADORES, REGRESSIVAMENTE OBRIGADOS E SÓCIOS. POSSIBILIDADE. A falência e a recuperação judicial, sem prejuízo do direito de habilitação de crédito no juízo universal, não impedem o prosseguimento da execução contra os coobrigados, os fiadores e os obrigados de regresso, bem como os sócios, por força da desconsideração da personalidade jurídica”.

Nesse sentido, já se manifestou essa Eg. Turma, no julgamento do AP xxxxx-2007-152-03-00-0, publicado em 17/08/2010, no qual atuou como Relator o Exmo. Desembargador Marcelo Lamego Pertence.

Em face do exposto, dou provimento ao agravo de petição interposto pelo exequente para decretar a desconsideração da personalidade jurídica da empresa executada e incluir no polo passivo da execução os seus sócios.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do agravo de petição e, no mérito, dou-lhe provimento para decretar a desconsideração da personalidade jurídica da empresa executada e incluir no polo passivo da execução os seus sócios.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por sua 7ª Turma, unanimemente, conheceu do agravo de petição e, no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento para decretar a desconsideração da personalidade jurídica da empresa executada e incluir no polo passivo da execução os seus sócios.

Belo Horizonte, 13 de maio de 2011.

ALICE MONTEIRO DE BARROS
Relatora

Acórdão da 7ª Turma do TRT da 3ª Região, Relatora Desembargadora Alice Monteiro de Barros, publicado no DJ 12/05/2011.

EMENTA: DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. O direito de arena está garantido no artigo 5º, XXVIII, a, da Constituição Federal de 1988, que preceitua: É assegurada, nos termos da lei, “a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive em atividades desportivas”. A doutrina e uma vertente jurisprudencial têm atribuído a natureza de remuneração ao direito de arena, de forma semelhante às gorjetas que também são pagas por terceiro. A sua onerosidade decorre de lei e da oportunidade concedida ao empregado para auferir a vantagem. O valor alusivo ao direito de arena compõe o cálculo do FGTS, 13º salário, férias e contribuições previdenciárias, em conformidade com a Súmula nº 354 do TST, aplicada por analogia.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, em que figuram, como recorrentes, J. J. DOS S. S. (1) e C. E. C. (2) e, como recorridos, OS MESMOS.

RELATÓRIO

O Exmo. Juiz da 38ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, por intermédio da sentença de f. 697/702, complementada pela decisão de embargos de declaração de f. 719/720, julgou procedentes, em parte, os pedidos formulados na reclamação trabalhista ajuizada por J. J. DOS S. S. em face de C. E. C.

As partes recorrem dessa decisão.

O reclamante, às f. 721/738, insurgiu-se contra os critérios estabelecidos para a apuração do direito de arena.

Por sua vez, o reclamado, às f. 739/755, arguiu a nulidade da sentença por cerceamento do direito de defesa. Caso assim não se entenda, afirma o recorrente que a pretensão do obreiro encontra óbice no acordo judicial firmado entre clubes e sindicato dos atletas, junto à 23ª Vara Cível do Rio de Janeiro, fixando o percentual relativo ao direito de arena em 5%.

Quitadas as custas processuais, foi também efetuado o depósito recursal, conforme comprovantes de f. 756/757.

Contrarrazões às f. 761/788 e 791/797.

Dispensado o parecer escrito da douta Procuradoria Regional do Trabalho, porque ausente interesse público no deslinde da controvérsia.

É o relatório.

VOTO**ADMISSIBILIDADE**

O recurso ordinário interposto pelo reclamante é próprio, tempestivo e a representação está regular (f. 451).

De igual modo, o recurso ordinário apresentado pelo reclamado é adequado, foi protocolado dentro do octídio legal e firmado por procurador regularmente constituído nos autos (f. 454). Ademais, o recolhimento das custas processuais e do depósito recursal foi comprovado pelos documentos de f. 756/757.

Conheço dos apelos, porque atendidos os pressupostos de sua admissibilidade.

NULIDADE DA SENTENÇA

O reclamado argui a nulidade da sentença, por cerceamento do direito de defesa, diante do indeferimento do seu pedido de oitiva de testemunha.

Consta da ata de f. 696, o seguinte registro sobre a matéria:

“A reclamada pretendia ouvir testemunha para interpretar cláusula de acordo juntado aos autos. Indeferido por desnecessário, sob protestos. Diz a ilustre procuradora que na verdade não é interpretar, é para esclarecer. A matéria é puramente de direito, indefere-se, sob os protestos da reclamada.”

O recorrente afirma que pretendia ouvir o Presidente do Sindicato dos Atletas, Sr. J. A. P., pois ele seria a pessoa apta a esclarecer o real alcance do acordo celebrado perante a 23ª Vara Cível da Comarca do Rio de Janeiro.

Compartilho, contudo, do entendimento adotado pelo julgador de origem no sentido de que a interpretação e o alcance de acordo celebrado pelas partes e homologado em Juízo constituem matéria de direito, não comportando esclarecimentos por meio da oitiva de testemunhas.

Assim, o indeferimento da pretensão revela-se em consonância com o art. 130 do CPC, segundo o qual “cabará ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias à instrução do processo, indeferindo as diligências inúteis ou meramente protelatórias”.

Dessa forma, não há motivo para se cogitar de cerceamento do direito de defesa.

Nada a prover.

MÉRITO

O reclamante, atleta profissional de futebol, trabalhou para o C. E. C., por meio de contrato

por prazo determinado, no período de 10/01/2008 a 31/12/2008 (f. 5). Na inicial, ele pleiteou o pagamento de parcela a título de direito de arena sobre o montante negociado pelo clube reclamado no Campeonato Mineiro de 2008, no Campeonato Brasileiro de 2008 e na Copa Libertadores da América de 2008.

O Juízo de origem, acolhendo a preliminar de coisa julgada, extinguiu o feito, sem resolução do mérito, quanto ao pedido relacionado com a Copa Libertadores da América de 2008 e julgou procedentes, em parte, os demais pedidos formulados, condenando o reclamado a pagar ao reclamante, as seguintes parcelas: a) por aplicação de regra de três simples, observando-se as importâncias noticiadas às f. 615/619 e que serão deduzidas do total computado, “Direito de Arena” correspondente a 10 jogos do “Campeonato Mineiro de 2008” e a 22 jogos do “Campeonato Brasileiro de 2008 – Série A”; b) reflexos dessa parcela e dos valores informados às f. 615/619 na gratificação natalina, nas férias + 1/3 e no FGTS (f. 701).

As partes recorrem dessa decisão.

O reclamante insurge-se contra os critérios estabelecidos para a apuração do direito de arena. Requer sejam adotados como verdadeiros os valores informados na petição inicial, por aplicação do princípio da aptidão para a prova.

Por sua vez, o reclamado sustenta que a pretensão do reclamante encontra óbice no acordo judicial firmado entre clubes e sindicato dos atletas, junto à 23ª Vara Cível do Rio de Janeiro, fixando o percentual relativo ao direito de arena em 5%. Acrescenta, igualmente, que o atleta renunciou ao direito de arena, por meio de cláusula contratual expressa.

O direito de arena está garantido no artigo 5º, XXVIII, a, da Constituição Federal de 1988, que preceitua: “É assegurada, nos termos da lei, a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive em atividades desportivas”.

E o artigo 42 da Lei 9.615/1998, vigente à época do contrato de trabalho, estabelece que “às entidades de prática desportiva pertence o direito de negociar, autorizar e proibir a fixação, a transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou eventos desportivos de que participem”, dispondo o seu §1º que “salvo convenção em contrário, vinte por cento do preço total da autorização, como mínimo, será distribuído, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo ou evento” (grifamos).

Os documentos de f. 580/585 revelam que o SINDICATO DOS ATLETAS DE FUTEBOL DO ESTADO DE MINAS GERAIS, a UNIÃO DOS GRANDES CLUBES DO FUTEBOL BRASILEIRO – CLUBE DOS TREZE, a FEDERAÇÃO MINEIRA DE FUTEBOL e a CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL celebraram acordo, em 18/09/2000, nos autos da ação ordinária ajuizada perante 23ª Vara Cível do Rio de Janeiro (processo nº 97.001.141973-5), dispondo que:

“Cláusula Terceira: No que se refere aos procedimentos a serem adotados, doravante, de modo a que o direito de arena seja exercido e quitado de forma que as partes entendam justo e legal, pactuam que, de todos os contratos relativos a televisionamento de jogos de futebol, que vierem

a ser firmados pelos SEGUNDOS TRANSATORES, em que atuarem os atletas filiados ao PRIMEIRO TRANSATOR e que estejam participando os CLUBES MINEIROS, deverá ser destinada ao PRIMEIRO TRANSATOR a quantia obtida com a seguinte operação: a) ao valor total do contrato firmado, envolvidas todas as rubricas estabelecidas, será aplicado um percentual de 5% (cinco por cento), referente ao valor que caberá a todos os atletas envolvidos nos jogos de futebol objeto do contrato (...).

Cláusula Sétima: O PRIMEIRO TRANSATOR declara, expressamente, que, apesar da demanda ajuizada perante a 23ª Vara Cível da Comarca da Capital do Estado do Rio de Janeiro, distribuída sob o nº 97.001.141973-5, não sofreu qualquer tipo de dano, seja de natureza material ou moral, pelo que outorga, plena, rasa, geral, irrevogável e irretratável quitação dos direitos por ele pretendidos através da citada ação, da qual, em função disso, concorda em desistir, para os devidos fins de direito, assim como mais nada pleitear com base nos títulos constantes da inicial, deixando assim, caso seja de interesse dos seus filiados, atuais ou anteriores, a estes o direito e a oportunidade de haver de quem de direito os direitos que porventura entenderem que possuem, relativamente ao “direito de arena” até o ano de 1999.

Cláusula Oitava: As partes declaram, outrossim, que a presente transação é firmada em caráter irrevogável e irretratável, obrigando as partes e seus sucessores, pelo que o PRIMEIRO TRANSATOR fica obrigado a manter os SEGUNDOS TRANSATORES a salvo de toda e qualquer reivindicação que possa ser feita pelos atletas filiados à entidade de classe, relativamente aos valores e títulos ora recebidos através deste acordo, sob pena de serem obrigados a restituir aos SEGUNDOS TRANSATORES os pagamentos descritos nas Cláusulas Primeira e Quarta, até o limite de sua responsabilidade (...).”

Ainda que não haja prova nos autos da homologação do referido acordo, a sua existência é reconhecida pelo próprio reclamante, restando, pois, incontroversa.

Dessa forma, foi ajustado o pagamento de parcela a título de direito de arena em percentual de 5% sobre os contratos de televisionamento firmados pelos clubes mineiros, a ser repassado para os atletas pelo sindicato.

Entendo, contudo, que o referido acordo judicial não alcança a relação jurídica estabelecida entre as partes, no ano de 2008.

No caso, como demonstrado, o SINDICATO DOS ATLETAS DE FUTEBOL DO ESTADO DE MINAS GERAIS, a UNIÃO DOS GRANDES CLUBES DO FUTEBOL BRASILEIRO – CLUBE DOS TREZE, a FEDERAÇÃO MINEIRA DE FUTEBOL e a CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE FUTEBOL ajustaram o pagamento de parcela trabalhista, em percentual inferior àquele assegurado em lei. Ainda que, nos termos o art. 42, §1º, da Lei 9.615/1998, o percentual de 20% a título de direito de arena comporte convenção em contrário, não é razoável entender que o acordo judicial em exame vigore por prazo indeterminado.

Note-se que foi estipulada norma a respeito de parcela decorrente de relação de trabalho entre atletas e clubes, o que deveria ser feito por meio de negociação coletiva.

E mesmo que o pagamento da referida parcela fosse ajustado em sede de instrumento coletivo, a

norma teria prazo de vigência limitado a dois anos (art. 614, §2º, da CLT). Ademais, a lei estabelece requisitos para a celebração de instrumentos de negociação coletiva, como, por exemplo, a convocação da categoria para discussão das cláusulas em Assembleia Geral especialmente designada para esse fim (art. 612 da CLT). Isso significa que a deliberação acerca de determinada condição de trabalho não fica a critério exclusivo da entidade sindical: a lei exige um processo democrático no seio da categoria, o que não se verificou no caso. Ademais, frise-se mais uma vez, os acordos, assim como as convenções coletivas de trabalho vigoram por prazo limitado, uma vez que as relações entre capital e trabalho estão suscetíveis de mudanças a qualquer momento, em decorrência de aspectos econômicos, sociais, etc.

Diante desses fatos, entendo que o referido acordo judicial não constitui empecilho ao deferimento da parcela, sendo viável apenas a dedução dos valores recebidos pelo obreiro a título de direito de arena, em consonância com aquele ajuste, pela participação nos campeonatos de que se cogita nos autos.

De igual modo, não há como acolher a tese do reclamado de que o reclamante teria renunciado ao direito de arena.

A alínea c do contrato de trabalho firmado entre as partes estabeleceu que: “o Contratado renuncia expressamente, em favor do Contratante, o direito ao recebimento de qualquer valor a título de “direito de arena”, previsto no §1º, do art. 42 da Lei 9.615/1998, convencionando, conforme o referido dispositivo legal, que nada poderá exigir do Contratante a título de “direito de arena”. Eventual exploração comercial do nome, imagem e demais direitos personalíssimos do Contratado serão formalizados em instrumento próprio, especialmente constituído para este fim, ficando asseguradas, entretanto, as obrigações já definidas no contrato “padrão CBF”, de utilização de material do Contratante” (f. 505).

As partes ainda celebraram Instrumento Particular de Licenciamento de Direito de Imagem, Arena e Outros Direitos Conexos de Atleta Profissional de Futebol e outras Avenças, tendo como objeto “o licenciamento, cessão comercial de direito e de uso, para exploração comercial, integral e em caráter de exclusividade, dos direitos de imagem, arena, nome, apelido desportivo, voz e outros direitos comerciais conexos à personalidade do ATLETA, no Brasil e no exterior” (f. 509). Pelos direitos outorgados e negociados naquele instrumento, ficou estabelecido o preço de R\$20.000,00 mensais, “que integrarão, por convenção das partes, a remuneração mensal do ATLETA” (f. 513).

A cláusula 5.5 do mesmo contrato previu que “nada será devido ao ATLETA referente ao “direito de arena” definido no §1º do art. 42 da Lei 9.615/98, uma vez que o C. já remunera o ATLETA a este título por este instrumento, tendo o C. o direito de receber junto ao Poder Judiciário, Clube dos Treze, emissoras de TV, CBF, FMF ou Sindicatos de Classe, todo e qualquer valor a este título destinado ao ATLETA, que passam a ser do C.” (f. 514).

Dessa forma, o reclamante teria renunciado ao direito de arena, sob a premissa falsa de que a parcela estaria sendo remunerada pelos valores ali ajustados a título de licença para uso da imagem do atleta. Ocorre que o direito de arena não se confunde com o direito de imagem: a titularidade, no direito de arena, é da entidade de prática desportiva, enquanto nos contratos de licença de uso

de imagem a titularidade pertence à pessoa natural (cf. GRISARD, Luiz Antônio. Contrato de trabalho e contrato de licença do uso de imagem. Revista TRT 9ª Região, Curitiba, n. 56, p. 241-295, Jan./Jun. 2006). Ademais, o direito de arena é pago por terceiro e não há como precisar o seu valor, antecipadamente, porquanto depende dos contratos de televisionamento firmados com os clubes.

Nesse contexto, a lição de Jorge Miguel Acosta Soares, na obra Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional (São Paulo, LTr: 2008):

Os jogadores de futebol têm assegurado seu Direito de Imagem, prerrogativa pertencente à categoria dos direitos da personalidade, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, inalienáveis, intransferíveis, vitalícios e oponíveis *erga omnes*. Assim como para todos os cidadãos, essa garantia está exposta em três dispositivos distintos dos Direitos e Garantias Fundamentais da Constituição. A imagem pessoal é direito de que o titular pode dispor como lhe aprouver, até mesmo cedendo-o sob licença, onerosa ou não, para fins comerciais (...).

O Direito de Imagem não se confunde com o Direito de Arena, institutos distintos, apesar de ambos, direta ou indiretamente, ligarem-se ao contrato de trabalho do atleta profissional. O direito de Arena é uma criação nacional, não existindo em qualquer outro país. Pertence exclusivamente às entidades desportivas, que podem negociar, proibir ou autorizar, a título oneroso ou gratuito, a transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou evento desportivo do qual participem. É direito que se insere no rol dos direitos da personalidade da pessoa jurídica, mais precisamente entre os direitos conexos aos de autor. Ao atleta profissional, que mantém contrato de trabalho com clube, cabem, por ditame legal, 20% dos valores do Direito de Arena, verba de natureza salarial, pois oriunda de uma relação empregatícia, que se enquadra no terceiro parágrafo do art. 457 da CLT (f. 114/115).

Confirmam-se, a propósito, as seguintes decisões:

DIREITO DE ARENA. NATUREZA JURÍDICA. I - O direito de arena não se confunde com o direito à imagem. II - Com efeito, o direito à imagem é assegurado constitucionalmente (art. 5º, incisos V, X e XXVIII), é personalíssimo, imprescritível, oponível *erga omnes* e indisponível. O Direito de Arena está previsto no artigo 42 da Lei 9.615/98, o qual estabelece a titularidade da entidade de prática desportiva. III - Por determinação legal, vinte por cento do preço total da autorização deve ser distribuído aos atletas profissionais que participarem do evento esportivo. IV - Assim sendo, não se trata de contrato individual para autorização da utilização da imagem do atleta, este sim de natureza civil, mas de decorrência do contrato de trabalho firmado com o clube. Ou seja, o clube por determinação legal paga aos seus atletas participantes um percentual do preço estipulado para a transmissão do evento esportivo. Daí vir a doutrina e a jurisprudência majoritária nacional comparando o direito de arena à gorjeta, reconhecendo-lhe a natureza remuneratória. V - Recurso conhecido e provido. (TST-RR-xxxx/2004-025-03-00.7, 4ª Turma, Rel. Min. Antônio José de Barros

Levenhagen, DJU de 16/03/2007).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DIREITO DE ARENA. A Corte Regional firmou seu convencimento na análise das provas, concluindo que o reclamante tem direito de ver-lhe paga a quantia referente à rubrica ‘direito de arena’, em consonância com o disposto na Lei nº 8.672/93, visto que o demandado não se desincumbiu do ônus de comprovar o pagamento correto do indigitado direito, a teor dos artigos 333, inciso II, do CPC, e 818, da CLT, pois os únicos documentos trazidos à colação não apontam qualquer valor pago sob aquela rubrica. Também concluiu sobre o ajuste entre partes, quanto ao alcance de valor diverso ao de 20% (vinte por cento) sobre o preço da autorização, a assegurar o critério de pagamento adotado pelo réu, que a cláusula 6ª, que disciplinou a cessão ao Grêmio Foot-Ball Porto Alegrense, dos direitos à imagem do atleta jogador de futebol, para fins de publicidade e promoções do clube, não se confunde, em qualquer hipótese, com o direito de arena, assegurado àquele como forma de participação dos lucros obtidos com a fixação, transmissão ou retransmissão de espetáculo desportivo público nos moldes disciplinados pela lei. Assim, é de se manter o despacho agravado, ante os termos do entendimento contido na Súmula nº 126 desta Corte. Agravo de instrumento não provido. (TST-AIRR-xxxxx/2002-900-04-00.5, 4ª Turma, Rel. Juíza Convocada Maria Doralice Novaes, DJU 25/05/2007).

De mais a mais, o C. TST já manifestou entendimento no sentido de que o atleta não pode renunciar ao direito de arena, como se infere da decisão abaixo transcrita:

RECURSO DE REVISTA. DIREITO DE ARENA. À luz do artigo 42, parágrafo 1º, da Lei nº 6.915/98, a parcela “direito de arena” é decorrente da participação do profissional de futebol em jogos e eventos esportivos, estando diretamente relacionada à própria prestação laboral do atleta e não apenas ao uso de sua imagem. Com efeito, referido direito é vinculado ao trabalho prestado pelo autor, ao longo dos 90 minutos do jogo, momento em que desempenha a sua atividade específica de profissional jogador de futebol. Observe-se, por relevante, que o mencionado artigo 42 é flexível somente no que se refere à percentagem a ser ajustada - e ainda assim, garantindo ao trabalhador atleta um limite de 20 por cento. Entende-se, portanto, devida a contraprestação, a qual deverá ser previamente ajustada, respeitando-se aquele percentual mínimo, o que não significa retirar-se sua natureza salarial, como entendeu o Eg. TRT. Recurso de revista conhecido e provido. PARCELA “BICHOS”. Conforme asseverado pelo Eg. TRT, soberano na análise da prova, à luz da Súmula nº 126 do TST, na hipótese dos autos, conquanto paga por liberalidade do reclamado, não foi comprovada a habitualidade no pagamento da parcela “bichos”. Logo, ao afastar sua natureza salarial, o eg. TRT logrou atribuir a correta subsunção da descrição dos fatos às normas pertinentes, estando ileso o artigo 457 da CLT. Com efeito, ao contrário do que alega o recorrente, não se trata de gratificação ajustada, mas sim, de parcela condicionada a evento incerto. Os arestos trazidos a dissenso são inservíveis. O segundo modelo de fl. 527 é oriundo de Turma do TST, ao passo que os demais, não guardam pertinência fática com a premissa observada pelo eg. TRT, ao apreciar a prova documental,

de que a verba era paga aleatoriamente, sem habitualidade. Incide o óbice da Súmula nº 296 do TST. Recurso de revista não conhecido. (RR - xxxxxx-49.2003.5.04.0006 Julgamento: 22/09/2010, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Publicação: DEJT 01/10/2010)

Não se pode aceitar, portanto, que a remuneração auferida pelo reclamante pela comercialização da sua imagem abraja o direito de arena. Em consequência, não há como atribuir validade à renúncia manifestada pelo atleta.

Diante desses fatos, entendo que o reclamante faz jus ao pagamento da parcela a título de direito de arena pela sua participação no campeonato mineiro e brasileiro.

Cumpre definir a forma de cálculo da parcela. Conforme salientado, o julgador de origem determinou que os valores devidos fossem apurados por aplicação de regra de três simples, observando-se as importâncias noticiadas às f. 615/619 (valores repassados ao atleta pelo sindicato profissional) e que serão deduzidas do total computado, “Direito de Arena” correspondente a 10 jogos do “Campeonato Mineiro de 2008” e a 22 jogos do “Campeonato Brasileiro de 2008 – Série A”.

O reclamante discorda desse critério e pede sejam adotados como verdadeiros os valores informados na petição inicial, por aplicação do princípio da aptidão para a prova. Afirma que o percentual repassado pelo sindicato não alcança 5% dos contratos de televisionamento.

Não vejo, contudo, como presumir verdadeiros os valores informados pelo reclamante nas planilhas de f. 27/28. Isso porque o reclamado não foi intimado, sob as penas do art. 359 do CPC, a apresentar os contratos de televisionamento firmados para o ano de 2008.

Ademais, nem mesmo os montantes consignados nas planilhas como recebidos pelo atleta guardam relação com os valores que o sindicato afirma ter-lhe repassado a título de direito de arena pelos campeonatos de 2008 (f. 616/619), o que reforça a fragilidade da referida conta.

Por outro lado, apesar de o sindicato ter afirmado que não tem acesso aos contratos de televisionamento, podendo responder tão-somente pelos valores pagos a cada atleta, ele reconheceu que tais pagamentos haviam sido efetuados por força do acordo judicial celebrado perante a 23ª Vara Cível do Rio de Janeiro, o qual, como demonstrado anteriormente, assegura o repasse aos atletas do percentual de 5% sobre “o valor total do contrato firmado, envolvidas todas as rubricas estabelecidas”.

Note-se que, ao se manifestar pela primeira vez sobre as informações prestadas pelo sindicato, o reclamante não questionou o percentual repassado, tampouco alegou a prática de descontos pelo clube (f. 654/664).

Diante desses fatos, deve prevalecer o entendimento de que os valores repassados pelo sindicato a título de direito de arena correspondem ao percentual de 5% sobre os contratos de televisionamento, estando, pois, correto o critério estabelecido pelo julgador de origem para o cálculo dos valores devidos ao reclamante.

Por fim, não prospera a insurgência manifestada pelo reclamado quanto ao deferimento dos reflexos da parcela. A doutrina tem atribuído a natureza de remuneração ao direito de arena, de forma semelhante às gorjetas que também são pagas por terceiro. A onerosidade desse fornecimento decorre de lei e da oportunidade concedida ao empregado para auferir a vantagem. Assim, o valor alusivo ao direito de arena deve compor o cálculo do FGTS, 13º salário e férias, na forma da Súmula 354 do TST.

Nada a prover.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço dos recursos ordinários interpostos pelas partes e nego-lhes provimento.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por sua 7ª Turma, unanimemente, conheceu dos recursos ordinários interpostos pelas partes e negou-lhes provimento.

Belo Horizonte, 05 de maio de 2011.

ALICE MONTEIRO DE BARROS
Relatora

Acórdão da 7ª Turma do TRT da 3ª Região, Relatora Desembargadora Alice Monteiro de Barros, publicado no DJ 28/04/2011.

EMENTA: DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA CONSTRANGIMENTO. REPARAÇÃO DEVIDA. O respeito à dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos da Constituição da República, devendo ser garantido a todos os cidadãos nos diversos segmentos da sociedade. Deste modo, não se pode admitir que, em nome do poder diretivo e fiscalizador que a lei confere ao empregador e da subordinação decorrente da relação de emprego, venha o patrão submeter seus empregados à revista íntima de forma primitiva e humilhante, mormente nos dias atuais em que a tecnologia disponibiliza meios de fiscalização e de vigilância de ambientes de forma eficaz, sem constranger tanto as pessoas vigiadas como ocorre nas revistas íntimas e pessoais. Por estes motivos, devida é a compensação por danos morais em função do sofrimento e constrangimento ocasionados a seus empregados.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário, em que figuram, como recorrente, S. – C. DE P. E. LTDA. e, como recorrido, R. R. F.

RELATÓRIO

A Exma. Juíza da 2ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre, por intermédio da r. sentença de f. 143/147, julgou procedentes, em parte, os pedidos formulados por R. R. F. em face de S. – C. DE P. E. LTDA.

O reclamado não se conforma com essa decisão e interpõe recurso ordinário às f. 148/157. Opõe-se ao reconhecimento do vínculo empregatício e afirma que não praticou nenhuma conduta abusiva capaz de ensejar o deferimento de indenização por danos morais. Caso assim não se entenda, pede a redução do valor arbitrado sob tal título. Por fim, requer a compensação das parcelas quitadas sob a mesma rubrica.

Contrarrazões apresentadas pelo reclamante às 164/172.

Dispensado o parecer da Procuradoria Regional do Trabalho, porquanto não se vislumbra interesse público na solução da controvérsia.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

O recurso é próprio e tempestivo. A representação também é regular, conforme instrumento de mandato colacionado à f. 138. Ademais, os comprovantes de recolhimento do depósito recursal e do pagamento das custas processuais encontram-se às f. 158/159.

Logo, conheço do recurso, porque regularmente interposto.

MÉRITO

CONTRATO DE TRABALHO

O reclamante disse, na inicial, que foi admitido pelo reclamado em 25.03.09, para exercer a função de estagiário. Segundo o obreiro, o contrato de estágio findou-se em 25.03.10, porém, continuou a trabalhar na empresa até 30.06.10. Dessa forma, requereu o reconhecimento do vínculo empregatício pelo período de 25.03.10 a 30.06.10 e o pagamento das verbas rescisórias correlatas.

Em defesa, o reclamado asseverou que o contrato de estágio realmente fora encerrado em 24.03.10. No entanto, ponderou que as partes resolveram prorrogar o estágio, por meio de um Termo Aditivo, até 30.06.10.

A d. julgadora de origem verificou que o Termo Aditivo mencionado pela contestação encontra-se apócrifo, não tendo a empresa comprovado a recusa do obreiro em firmar o referido documento. Assim sendo, foi reconhecido o vínculo empregatício no interregno compreendido entre 26.03.10 e 30.06.10 e deferido o pagamento das parcelas enumeradas à f. 147.

Essa decisão há de ser mantida.

De acordo com o art. 3º, II, da Lei 11.788/2008, aplicável ao ajuste celebrado pelas partes e que atualmente regulamenta o contrato de estágio, é pré-requisito para configuração deste tipo de contratação a formalização de termo de compromisso entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino.

Trata-se, portanto, de contrato solene que exige, como dito, a interveniência obrigatória da instituição de ensino, a formalização do Termo de Compromisso e também a celebração de um instrumento entre a instituição de ensino e a pessoa jurídica concedente do estágio, por meio do qual são acordadas todas as condições de realização do estágio, que deve ter por objetivo a formação e o aperfeiçoamento técnico-profissional do estudante do curso superior.

Na hipótese dos autos, as partes celebraram contrato de estágio (f. 19/24), com início em 25.03.09 e duração de doze meses, segundo se infere da cláusula 1.1 (f. 19). Por sua vez, a cláusula 1.2 estabeleceu que o prazo fixado poderia ser eventualmente prorrogado ou modificado por instrumento complementar.

Nesse contexto, o reclamado anexou o Termo Aditivo de Prorrogação às f. 59/60, sem assinatura das partes. Conforme ressaltado na origem, a empresa não comprovou a recusa do reclamante em

firmar o referido documento.

Por outro lado, o *e-mail* de f. 26 demonstra que o reclamante procurou os prepostos da empresa para obter informações acerca do término do contrato de estágio, sem, contudo, obter respostas. Logo, se ele não firmou o Termo Aditivo de Prorrogação, conclui-se que o não houve concordância em continuar com o estágio.

Logo, à falta de prova em sentido contrário, presume-se que o trabalho prestado pelo reclamante, após o término do contrato de estágio, adquiriu contornos típicos da relação de emprego.

Assim sendo, mantenho integralmente a r. sentença, no aspecto.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

De acordo com a inicial, o reclamante era submetido a revistas íntimas diárias todas as vezes que se deslocava para banheiros, vestiários, refeitórios e também ao final da jornada. Segundo o obreiro, as revistas eram constrangedoras, pois era necessário tirar toda a roupa e sapatos. Nessas ocasiões, os encarregados da revista ridicularizavam os empregados, por meio de chacotas e comentários maliciosos.

A d. Juíza *a quo*, com base na prova oral, considerou abusivo e exagerado o ato de revista praticado pela empresa. Por esse motivo, deferiu ao obreiro o pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$10.000,00.

Essa decisão há de ser mantida.

Não havia na legislação brasileira, pelo menos até início da década de 90, nenhum dispositivo legal que fizesse referência à revista, embora a Constituição da República de 1988 já assegurasse o direito à intimidade ao cidadão brasileiro, em geral (art. 5º, X). Esse direito protege as pessoas, em geral, contra as intromissões ilegítimas.

Entretanto, com fundamento na função de controle atinente ao poder diretivo, a maioria dos doutrinadores nacionais já admitia as revistas pessoais, como medida preventiva, enquanto outros condicionavam-na a um ajuste prévio ou à previsão no regulamento da empresa (MAGANO, Octavio Bueno. Manual de Direito do Trabalho. Direito individual do trabalho, São Paulo: LTr, v. II, 1993, p. 212. RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. Revista. Direito de Revista (Antessupostos constitucionais). Direito do Trabalho e Fundo de Garantia. São Paulo: LTr, 1978, p. 66).

Poucos autores se insurgiam contra a revista, por considerá-la atentatória ao direito individual do empregado, diante do qual a autoridade na empresa deve curvar-se (MESQUITA, Luiz José de. Direito disciplinar do trabalho. 2. ed., São Paulo: LTr, 1991, p. 56).

A jurisprudência brasileira, com a qual me alinho, inclina-se, há mais de meio século, pela possibilidade da revista pessoal, mormente quando prevista em regimento interno da empresa (Acórdãos TST x.xxx/46. DJ 19/12/46, p. 2.287 e TST xx.xxx/47. DJ 24/2/49, p. 821. MESQUITA, José Luiz de. Op. cit., p. 56), com o fundamento de que é um direito do empregador e uma salvaguarda ao seu patrimônio. Entende-se que a insurgência do empregado contra esse procedimento permite

a suposição de que a revista viria comprovar a suspeita que a determinou contra a sua pessoa, autorizando o reconhecimento da justa causa (Acórdão TST x.xxx/48 - DJ 13.1.49 - citado em nota de pé de página por MESQUITA, Luiz José de. Direito disciplinar do trabalho. 2. ed., São Paulo: LTr, p. 56).

Vale ressaltar, entretanto, que a recusa do empregado é legítima quando a revista passa a envolver circunstâncias que afrontam a dignidade do ser humano.

A meu ver, a revista se justifica, não quando traduza um comodismo do empregador para defender o seu patrimônio, mas quando constitua o último recurso para satisfazer o interesse empresarial, à falta de outras medidas preventivas; essa fiscalização visa à proteção do patrimônio do empregador e à salvaguarda da segurança das pessoas.

Não basta a tutela genérica da propriedade, devendo existir circunstâncias concretas que justifiquem a revista. Mister que haja, na empresa, no estabelecimento ou no setor, bens suscetíveis de subtração e ocultação, com valor material, ou que tenham relevância para o funcionamento da atividade empresarial e para a segurança das pessoas (*DURÁN LÓPEZ, Federico. Inviolabilidad de la persona del trabajador. In: Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores. Edersa. Madrid, v. IV, 1983, p. 539*). Ademais, a tecnologia poderá ser utilizada para evitar ou reduzir os efeitos da revista na intimidade dos empregados. A título de exemplo, a colocação de etiquetas magnéticas em livros e roupas torna desnecessária a inspeção em bolsas e sacolas, nos estabelecimentos comerciais.

Quando utilizada, a revista deve ser em caráter geral, impessoal, para evitar suspeitas, através de critério objetivo (sorteio, numeração, todos os integrantes de um turno ou setor), mediante ajuste prévio com a entidade sindical ou com o próprio empregado, na falta daquela, respeitando-se, ao máximo, os direitos da personalidade (intimidade, honra, entre outros).

No caso em tela, o reclamado tem como objeto social “o comércio de produtos esportivos, de lazer em geral (calçados, roupas, equipamentos e acessórios), de produtos alimentícios industrializados; e o comércio de produtos esportivos em geral (calçados, roupas, equipamentos e acessórios), através de televendas e via comércio eletrônico (internet)” (cláusula terceira, f. 116).

Todavia, o reclamante, conforme declinado em seu depoimento, trabalhava com materiais de informática, no laboratório de tecnologia da reclamada (f. 140).

Nesse contexto, a primeira testemunha ouvida a rogo do reclamante, Sr. J. R. B. (f. 140/141), nada disse acerca das revistas realizadas pela empresa.

Porém, a segunda testemunha apresentada pelo reclamante, Sr. E. T. de L., prestou as seguintes declarações: “que a revista ocorria na entrada da empresa; que o próprio reclamante lhe disse que passava por revista em local específico; que o reclamante também passava pela mesma revista do depoente sempre que ia jantar; que presenciava que o reclamante passava por essa revista diariamente; que na revista a camisa era levantada, tendo o empregado que erguer os braços para mostrar as axilas, que as calças eram abaixadas até os joelhos e tinham que tirar sapatos e meias; que a revista era feita em cabines fechadas, sem teto;” (f. 141 - grifei).

O fato de a empresa exigir dos empregados revistados que abaixassem as calças até os joelhos

evidencia extrapolação dos limites do poder diretivo conferido pelo art. 2º da CLT.

Mesmo que a revista fosse indispensável, a forma como foi levada a efeito era desrespeitosa e humilhante. A conduta do empregador, nesse caso, traduziu atentado ao pudor natural dos empregados, além de violar-lhes a intimidade, emergindo, daí, o dano moral que se procura reparar.

O respeito à dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos da Constituição da República, devendo tal fundamento ser garantido a todos os cidadãos nos diversos segmentos da sociedade. Deste modo, não se pode admitir que, em nome do poder diretivo e fiscalizador que a lei confere ao empregador e da subordinação decorrente da relação de emprego, venha o patrão submeter seus empregados à revista íntima de forma primitiva e humilhante, mormente nos dias atuais em que a tecnologia disponibiliza ao consumidor meios de fiscalização e de vigilância de ambientes de forma eficaz, sem constranger tanto as pessoas vigiadas como ocorre nas revistas íntimas e pessoais. Por estes motivos, devida é a compensação por danos morais em função do sofrimento e constrangimento ocasionados a seus empregados.

Nem se diga que inexistiu prova do constrangimento provocado no reclamante, pela revista. A responsabilidade de reparação surge tão logo se verifica a violação (*damnum in re ipsa*) e não se exige da vítima demonstração de seu sofrimento. Inexiste afronta ao artigo 5º, II, da Constituição Federal, pois esse mesmo artigo, em seu inciso X, garante às pessoas a inviolabilidade de sua intimidade, assegurando-lhes o direito à indenização por dano moral decorrente de sua violação.

Passo a análise quanto ao valor cominado em primeiro grau.

O valor da indenização será arbitrado pelo Juiz atendendo ao duplo caráter da reparação, ou seja, de compensação para a vítima e o de punição do agente. O Juiz deve se ater, na fixação da indenização, ao grau de culpa do agente, às condições sócio-econômicas da vítima e do ofensor, assim como ao bem jurídico lesado, ao caráter retributivo em relação à vítima e punitivo em relação ao causador do dano, valendo-se de critérios de proporcionalidade e razoabilidade definidos pela doutrina e jurisprudência.

Nesse contexto, entendo que a importância de R\$5.000,00 mostra-se mais razoável com a extensão do dano causado, o grau de culpa do ex-empregador e as condições sócio-econômicas da vítima, do ofensor e com o bem jurídico lesado, cumprindo ainda sua finalidade de buscar o efeito inibitório da repetição do risco e danos, sem, contudo propiciar o enriquecimento ilícito do empregado.

Dou parcial provimento ao apelo para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$5.000,00.

COMPENSAÇÃO

Indefiro o pedido de compensação, porque a reclamada não comprovou o pagamento de parcelas sob idêntico título.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do recurso. No mérito, dou parcial provimento para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$5.000,00. Reduzo o valor da condenação para R\$6.000,00, com redução proporcional das custas para R\$120,00, a cargo do reclamado, o qual fica autorizado a requerer a devolução do valor recolhido a maior junto à Receita Federal.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por sua 7ª Turma, unanimemente, conheceu do recurso. No mérito, por maioria de votos, deu parcial provimento para reduzir o valor da indenização por danos morais para R\$5.000,00. Reduziu o valor da condenação para R\$6.000,00, com redução proporcional das custas para R\$120,00, a cargo do reclamado, o qual ficou autorizado a requerer a devolução do valor recolhido a maior junto à Receita Federal. Vencido o Exmo. Des. Marcelo Lamego Pertence, que negava provimento ao recurso.

Belo Horizonte, 14 de abril de 2011.

ALICE MONTEIRO DE BARROS
Relatora

TST

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 compleição física entre homens e mulheres. Analisando o art. 384 da CLT em seu contexto, verifica-se que se trata de norma legal inserida no capítulo que cuida da proteção do trabalho da mulher e que, versando sobre intervalo intrajornada, possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade (cfr. Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1 do TST). 3. O maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres (CF, art. 201, § 7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (CF, art. 7º, XVIII e XIX; ADCT, art. 10, § 1º) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade. A praxe generalizada, ademais, é a de se postergar o gozo da licença-maternidade para depois do parto, o que leva a mulher, nos meses finais da gestação, a um desgaste físico cada vez maior, o que justifica o tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e período de descanso. 4. 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. 5. 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: RR-xxxxxx-83.2005.5.12.0046 Data de Julgamento: 17/11/2008, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DEJT 13/02/2009.

PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER. INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. 1. O Tribunal Pleno desta Corte superior, no julgamento do TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, em 17/11/2008, decidiu que o artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho foi recepcionado pela Constituição da República. 2. Muito embora a Constituição da

República de 1988 assegure a homens e mulheres igualdade de direitos e obrigações perante a lei, como consagrado em seu artigo 5º, inciso I, daí não resulta a proibição de que as peculiaridades biológicas e sociais que os caracterizam sejam contempladas na lei. Uma vez evidenciado que a submissão de homens e mulheres a determinadas condições desfavoráveis de trabalho repercute de forma mais gravosa sobre uns do que sobre outros, não apenas se justifica, mas se impõe o tratamento diferenciado, como forma de combater o discrimen. Tal é o entendimento que se extrai do artigo 5º, (2), da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, sobre Discriminação no Emprego e Ocupação, ratificada pelo Brasil em 1965. Tem direito, assim, a mulher a 15 minutos de intervalo entre o término da sua jornada contratual e o início do trabalho em sobrejornada. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. Processo: AIRR-xxxx-97.2012.5.18.0101 Data de Julgamento: 25/06/2014, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/07/2014.

RECURSO DE REVISTA. INTERVALO PREVISTO NO ART. 384 DA CLT. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. Nos termos da jurisprudência desta Corte Superior, a disposição contida no art. 384 da CLT foi recepcionada pela Constituição Federal. Assim, homens e mulheres, embora iguais em direitos e obrigações, diferenciam-se em alguns pontos, especialmente no que concerne ao aspecto fisiológico, merecendo, portanto, a mulher um tratamento diferenciado quando o trabalho lhe exige um desgaste físico maior, como nas ocasiões em que presta horas extras. Por essa razão, faz jus ao intervalo de quinze minutos antes do início do período extraordinário. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. Processo: RR-xxxx-78.2012.5.09.0028 Data de Julgamento: 25/06/2014, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2014.

STF

Recurso extraordinário. 2. Concurso público. Polícia Militar do Estado de Mato Grosso do Sul. 3. Edital que prevê a possibilidade de participação apenas de concorrentes do sexo masculino. Ausência de fundamento. 4. Violação ao art. 5º, I, da Constituição Federal. 5. Recurso extraordinário provido. - RE xxxxx / MS - MATO GROSSO DO SUL - Julgamento: 03/09/2013 Órgão Julgador: Segunda Turma - Publicação ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-232 DIVULG 25-11-2013 PUBLIC 26-11-2013

COMPANHEIRA E CONCUBINA - DISTINÇÃO. Sendo o Direito uma verdadeira ciência, impossível é confundir institutos, expressões e vocábulos, sob pena de prevalecer a babel. UNIÃO ESTÁVEL - PROTEÇÃO DO ESTADO. A proteção do Estado à união estável alcança apenas as situações legítimas e nestas não está incluído o concubinato. PENSÃO - SERVIDOR PÚBLICO - MULHER - CONCUBINA

- DIREITO. A titularidade da pensão decorrente do falecimento de servidor público pressupõe vínculo agasalhado pelo ordenamento jurídico, mostrando-se impróprio o implemento de divisão a beneficiar, em detrimento da família, a concubina. - RE xxxxxx /BA - BAHIA - Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO - Julgamento: 03/06/2008 Órgão Julgador: Primeira Turma - Publicação DJe-172 DIVULG 11-09-2008 PUBLIC 12-09-2008

Federação: discriminação de competências: suspensão cautelar da L. 417/93, do Distrito Federal, que versa sobre medidas de polícia administrativa destinadas a coibir a discriminação da mulher nas relações de trabalho: plausibilidade da argüição de inconstitucionalidade da lei local, fundada na competência privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho (CF, art. 22, I), e, sobretudo, para “organizar, manter e executar a inspeção do trabalho” (CF, art. 21, XXIV). ADI xxx MC / DF - DISTRITO FEDERAL - MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE - Relator(a): Min. SEPÚLVEDA PERTENCE - Julgamento: 08/10/1993 Órgão Julgador: Tribunal Pleno - Publicação DJ 04-02-1994 PP-00909 EMENT VOL-01731-01 PP-00085

STJ

RESP - ADMINISTRATIVO - CONCURSO PÚBLICO - SEXOS MASCULINO E FEMININO - Não pode haver distinção, em face da isonomia, dos direitos de homem e mulher, embora, pela própria natureza, certas atividades sejam próprias para o homem ou mais recomendadas para a mulher. O acesso é facultado às carreiras militares. Hoje, fica à deliberação do Estado, naquele concurso, precisar de pessoas para atividades recomendadas para o homem e não para a mulher. Em sendo assim, não vejo que a simples distinção, em si mesma, possa afrontar o princípio da isonomia. REsp xxxxxx/ MS - DJ 22/03/1999 p. 262 - RECURSO ESPECIAL 1998/xxxxxxx-x.

**Sentença da 6ª Vara do Trabalho de Londrina, Juiz do Trabalho
Reginaldo Melhado, publicada no DJ 23/05/2014**

Vistos e examinados estes autos da ação em que **P. G. DE A.**, com qualificação à fl. 02, pleiteia tutela jurisdicional em face de **C. H. T. T. S/C LTDA e U. N. do P. de E. Ltda.**, igualmente com qualificação nos autos, pretendendo sua condenação no pagamento das parcelas que articula dedutivamente no pedido vestibular. Na petição inicial, a parte autora disse ter mantido vínculo de emprego com a primeira demandada, pretendendo o reconhecimento da responsabilidade subsidiária da segunda ré; alegou ser detentora de estabilidade provisória, postulando o pagamento de indenização equivalente ou sua reintegração no emprego; pleiteou a condenação da demandada ao pagamento de indenização por danos morais, indenização do imposto de renda, multas dos artigos 467 e 477 da CLT e multa convencional; formulou pedidos conexos; atribuiu valor à causa.

O pedido de antecipação dos efeitos da tutela de mérito foi apreciado e indeferido à fl. 69.

[...]

2. FUNDAMENTAÇÃO

[...]

Gravidez e Estabilidade provisória

Sustenta a parte autora a nulidade da denúncia contratual levada a efeito no dia 13/08/2012, alegando ser detentora de estabilidade provisória, em razão de gravidez.

Com supedâneo no entendimento consubstanciado na Súmula 244, do C. TST, pleiteia a condenação da demandada ao pagamento de indenização pelo período de estabilidade provisória. Sucessivamente, pretende sua reintegração.

A gravidez alegada na petição inicial foi comprovada pelo documento de fl. 32. A meu juízo, é perfeitamente sustentável que a estabilidade provisória da empregada gestante, assegurada no artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, seja aplicável ao contrato de trabalho por tempo determinado, inclusive ao contrato de trabalho temporário, por ser uma de suas espécies, como mostra o inciso III da Súmula 244 do C. TST:

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

É incontroverso nos autos que a prestação laboral da autora se deu até 13/08/2012, quando ela já estava grávida.

Mesmo quando o empregador não tem ciência do fato, é inegável o aperfeiçoamento do direito à garantia de emprego com a simples verificação do fenômeno objetivo da gravidez. A aquisição desse direito prescinde da comunicação ao empregador, como vem reconhecendo a jurisprudência com elevada sensibilidade no exame de tão delicado problema social e humano.

Foi a autora, com efeito, alcançada pela norma de proteção instituída na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

A estabilidade da gestante diz respeito a um dos mais graves e relevantes problemas postos sob a jurisdição trabalhista. O direito consagrado na Constituição Federal de 1988 é resultado de embate social e ideológico cujas entranhas deitam raízes na triste história de dominação e discriminação da mulher.

Rejeitada pelo mercado de trabalho, a mulher, quando grávida, é duplamente discriminada. A crueldade dessa práxis social beira as raias da perversidade e da barbárie, pois a gestante, mais do que qualquer outro trabalhador, depende do emprego para subsistência material e intelectual dela própria e da criança, esta na fase mais importante e decisiva de sua existência. A discriminação da mulher ofende os princípios da dignidade humana e da cidadania, consagrados nos arts. 1º e 5º da Constituição. Além disso, a garantia de emprego à mulher grávida coincide com o propósito, declarado no documento constitucional, de construção de uma sociedade solidária, baseada na promoção do bem de todos, sem discriminação ou preconceito de sexo (art. 2º).

Não se pode olvidar a jurisprudência dominante sobre a matéria, no sentido de ordenar simples indenização em lugar da reintegração no emprego, mesmo em se reconhecendo o direito à estabilidade:

“A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade” (Súmula nº 244, II do Tribunal Superior do Trabalho).

Segundo o entendimento dominante, a indenização corresponde aos salários e consectários atinentes ao período fixado para a estabilidade provisória. Essa orientação incide no caso *sub judice*, pois, neste momento em que prolatada a sentença, a estabilidade não mais se encontra em vigor. Levando em conta ainda a liceidade do contrato de trabalho temporário firmado entre as partes, conforme anteriormente reconhecido, não cabe reintegrar a autora no emprego. É razoável, portanto, sustentar o direito à indenização equivalente.

Com efeito, acolho o pedido formulado na peça de ingresso para condenar a demandada ao pagamento dos salários e consectários jurídicos referentes ao período compreendido entre a data da despedida e 27.07.2013 (art. 10, II, b, do ADCT). Conforme previsto no parágrafo único da cláusula

21ª da convenção coletiva de trabalho de 2012/2013 (instrumento às fls. 50), a prorrogação do período de estabilidade provisória em mais sessenta dias não se aplica aos contratos por tempo determinado.

O tempo de afastamento deverá ser considerado como de trabalho efetivo, para efeito de recolhimento de contribuições previdenciárias, depósitos do Fundo de Garantia, cômputo do direito às férias, décimo terceiro salário e demais consectários jurídicos. O valor do FGTS deverá ser incluído na conta de liquidação e pago diretamente à autora.

Também acolho o pedido para condenar a ré a proceder às respectivas retificações na carteira de trabalho da autora, quanto ao término da relação empregatícia (ocorrida em 27 de julho de 2013), sob pena de multa de R\$ 100,00 (cem reais) por dia de atraso.

Arbitro a multa com fundamento no § 4º do art. 461 do CPC, consignando que as anotações somente deverão ser feitas pela própria Secretaria desta Vara em caso de fundada inviabilidade de cumprimento da obrigação de fazer pela parte demandada (Consolidação, art. 39, § 1º).

A obrigação de fazer será cumprida no prazo de cinco dias, contados do trânsito em julgado da presente sentença, devendo a ré ser para tanto intimada. Não cumprindo a ré a determinação, no prazo de trinta dias, as anotações serão feitas pela Secretaria deste Juízo, procedendo-se à execução da multa arbitrada.

[...]

1. DISPOSITIVO

Em face do exposto e pelo mais que dos autos consta, julgo procedente em parte a pretensão deduzida na inicial e para condenar a demandada a pagar à parte autora as parcelas descritas na fundamentação, resolvendo o mérito do litígio, nos termos do disposto no art. 269, inciso I, do Código de Processo Civil. Fixo ainda que, subsidiariamente, também nos termos colocados na fundamentação, o presente decreto condenatório alcança a União Norte do Paraná de Ensino Ltda..

Da mesma forma, condeno a primeira demandada cumprir a obrigação de fazer reconhecida no mesmo capítulo de motivação desta sentença, quanto às anotações de carteira de trabalho, observadas as cominações já fixadas.

[...]

Intimem-se as partes.

Londrina, 23 de maio de 2014.

Reginaldo Melhado
Juiz Titular

Sentença da 2ª Vara do Trabalho de Foz do Iguaçu, Juíza do Trabalho Substituta Thaís Cavalheiro da Silva Müller Martins, publicada no DJ 14/04/2014.

Trata-se de demanda proposta por **K. A. DA S. R.**, qualificada à fl. 02, em face de **F. C. C.**

[...]

DECIDO

[...]

3. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. ESTABILIDADE. REINTEGRAÇÃO. DANOS MORAIS.

Alega a reclamante que após a ré saber de seu estado gravídico transferiu-a de setor, vindo a trabalhar em um ambiente inóspito para gestantes. Relata ter passado mal-estar em diversas ocasiões, inclusive com sangramentos, sem que a ré alterasse suas funções, culminando em aborto do nascituro. Argumenta omissão de socorro da reclamada. Aduz que mesmo apresentando atestados médicos e comprovantes do ocorrido, fora demitida dois após. Alega, ainda, pressão psicológica, uma vez que seu superior teria mencionado que *“gravidez não é doença”*. Requer, em consequência, o pagamento dos salários e consectários do período de estabilidade, bem como indenização por danos morais.

A reclamada, por sua vez, assevera desconhecimento do estado gravídico da autora. Aduz que nenhum atestado comprobatório de sua gravidez fora apresentado à empregadora. Refuta a alegação que o aborto teria sido ocasionado devido às condições de trabalho. Declina, ainda, que entres os dias 27 a 30 de agosto/2012 a reclamante não compareceu ao trabalho, razão pela qual o aborto não poderia ter acontecido em suas dependências. Por fim, nega qualquer discriminação, quando do ato da dispensa da reclamante.

Analisando.

O desconhecimento do estado gravídico da autora e do subsequente aborto do nascituro não se confirmaram, haja vista que a primeira testemunha indicada pela ré, Sr. L., encarregado do setor onde laborou a reclamante, afirmou:

“2) que era encarregado da autora; 3) **que quando a reclamante lhe comunicou a gravidez, este a encaminhou para o setor médico da empresa**; 7) que as funções desempenhadas na sala de desossa de cabeças não são recomendáveis para grávidas; 8) que não pode afirmar se a autora comunicou à médica da empresa ou ao RH que estava grávida; 9) **que quando a reclamante lhe**

comunicou que estava com sangramento, orientou-a que procurasse o ambulatório da empresa; 10) que não sabe dizer quem acompanhou a autora até o ambulatório; 11) que após isso, a autora foi encaminhada ao hospital, tendo sido confirmado o sangramento; 12) que alguns dias depois, a autora retornou ao trabalho, informando que havia sofrido um aborto; (...) 15) que não houve ordem do setor médico da empresa para que a autora trocasse de função, sendo que este fato partiu do próprio encarregado, após ter ciência da gravidez da autora; (...) 19) **que o depoente presenciou, entre náuseas e sangramento, a autora sendo encaminhada para o ambulatório por duas ou três vezes;**” (grifei)

Entendo que a mulher com a perda de um filho, seja no início ou no fim da gestação, além da perda irreparável, sofre com a alteração brusca de hormônios, que geram efeitos colaterais tanto físicos, como psicológicos. Adoto o critério objetivo, o mesmo utilizado pela Previdência Social para conceder a licença maternidade, de que o parto ocorre somente após a 23ª semana de gestação (IN 971/09, do INSS), antes disso ocorre o aborto.

Em que pese a inicial informe 28/08/2012 como dia do aborto, as informações contidas no prontuário médico encaminhado pela Secretaria de Saúde do Município de Matelândia indicam que de fato o aborto ocorreu em 29/12/2012, transcorrido aproximadamente quatro semanas de gestação (fls. 191/200).

Salienta-se que na ocorrência de aborto não faz jus a empregada a estabilidade gestante de 5 meses após o parto prevista no art. 10, “b”, do ADCT, conforme requer a parte autora. Para esses casos, a CLT prevê o direito a um repouso remunerado de 2 semanas apenas (art. 395, CLT), o qual a reclamada descumpriu, haja vista a rescisão contratual em 04/09/2012. Neste sentido:

TRT-PR-xx-02-2011 EMENTA: ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. OCORRÊNCIA DE ABORTO. À gestante garante-se o emprego desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto (ADCT, art. 10, inc. II, alínea “b”). Todavia, em caso de aborto não criminoso, a empregada faz jus à estabilidade desde a confirmação da gravidez até a data do sinistro, acrescida de 2 (duas) semanas de repouso remunerado, consoante prevê o artigo 395 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Recurso ordinário do reclamado conhecido e desprovido. TRT-PR-xxxx-2009-023-09-00-8-ACO-xxxx-2011 - 3A. TURMA. Relator: ALTINO PEDROZO DOS SANTOS. Publicado no DEJT em 11-02-2011.

Assim, são devidos os salários e consectários de férias e 13º salário **desde a dispensa até 12/09/2012**, marco das duas semanas após a ocorrência do aborto. Acolho nestes termos.

Quanto ao pedido de danos morais, tanto as afirmações da testemunha trazida pela obreira, quanto daquela indicada pela reclamada, Sr. L., que inclusive era o encarregado do setor onde a reclamante trabalhava, demonstram o descaso da empregadora para com a saúde da autora e para com sua condição específica de gestante.

A reclamada, ao ter ciência e/ou ao constatar que a autora frequentemente passava mal no decorrer de seu labor, deveria não ter medido esforços, encaminhando-a ao SESMT (Serviço Especializado de Segurança e Medicina de Trabalho), acompanhado o desenvolver do quadro clínico e trocando-a imediatamente de setor, e não apenas de sala. Frisa-se que é notório que o labor no setor de cortes da reclamada é árduo, ainda mais considerando que a autora estava em estado gravídico com complicações.

Diante do exposto, conclui-se pela negligência da reclamada, relativamente à condição de saúde da reclamante, enquanto gestante. Cabe ao empregador a obrigação legal de proporcionar ao empregado condições dignas, sob pena de afronta aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, II, III e IV, art. 170, caput, e art. 193 da CF/88). No caso em tela, a situação posta é ainda mais relevante, diante da necessidade de proteção do nascituro.

Nesta esteira:

TRT-PR-xx-11-2010 DANO MORAL. OMISSÃO DE SOCORRO. ABORTO. A Autora, grávida de aproximadamente 06 semanas, teve de suportar dores e mal estar, com sangramento, durante a jornada laboral, tendo-lhe sido negada à saída para ir imediatamente ao médico, o que evidentemente gera a sensação de extremo abandono psicológico e caracteriza negligência gravíssima da Reclamada para com a saúde e integridade física de sua funcionária. Ainda que o aborto ocorrido não possa ser imputado à empregadora, deixar a obreira fragilizada e agonizante, obrigando-a a permanecer no local de trabalho mesmo passando mal, durante a gravidez, que inegavelmente é um período que exige uma atenção especial para com a saúde da mulher e da criança que está sendo gerada, é omissão grave, que ofende o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. TRT-PR-xxxxx-2006-003-09-00-0-ACO-xxxxx-2010 - 4A. TURMA. Relator: LUIZ CELSO NAPP. Publicado no DEJT em 09-11-2010.

Diante do exposto, inegável é que a autora, diante das condições de trabalho que lhe foram proporcionadas, enquanto gestante de risco, sofreu lesão em seu patrimônio imaterial.

Assim, com fundamento no art. 927 do CC c/c art. 186 do CC, defere-se o pedido e condena-se a reclamada no pagamento de indenização por dano moral.

Considerando a gravidade da situação reconhecida nesta sentença, com ofensa a valores fundamentais, considerando como parâmetro, a reação natural do homem médio, os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, na quantificação da indenização, considerando o prejuízo à honra do reclamante, sentimentos diretamente ligados ao rebaixamento de sua autoestima, considerando evidente repercussão do fato perante seu convívio em sociedade, observada a situação econômica da reclamada e o caráter pedagógico da indenização pelo dano moral que não se coaduna com o estabelecimento de um valor irrisório, e considerando, por fim, que a indenização por danos morais não deve ser excessiva ao ponto de se prestar ao enriquecimento sem causa ao reclamante,

entendo cabível e justa a indenização por danos morais no montante de **R\$ 10.000,00**, termos em que é julgado parcialmente procedente o pedido “17” da petição inicial.

[...]

CONCLUSÃO

Ante o exposto, e por tudo o mais que dos autos consta, **JULGO PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados na reclamação trabalhista ajuizada por **K. A. DA S. R.** em face de **F. C. C.**, para, nos termos da fundamentação e com os comandos e diretrizes dela constantes, condená-la a pagar as verbas abaixo discriminadas:

Salário dos dias posteriores à rescisão até 12/09/2012.

Danos morais;

Horas extras e reflexos;

Horas “*in itinere*”

Tempo despendido para a troca de roupa;

FGTS;

[...]

Intimem-se as partes.

Nada mais.

Foz do Iguaçu, às 17h04 de 14 de abril de 2014.

Thaís Cavalheiro da Silva Müller Martins
Juíza do Trabalho Substituta

Sentença da Vara de Toledo, Juiz do Trabalho Substituto Jerônimo Borges Pundeck, publicada no DJ 26/04/2013.

A reclamante, qualificada à fl. 02, acionou a reclamada alinhando as parcelas cumulativas pretendidas, conforme fundamentação inicial com documentos (fls. 04/29).

[...]

DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. DISCRIMINAÇÃO.

A autora alega, em suma, que há um sistema de teste seletivo na reclamada, mas não “teve as promoções conquistadas, devido ao fato de ser mulher”. Aduz que fez 04 testes e, em dois deles, atingiu a pontuação máxima, “ficando em 1º lugar”. Em razão da atitude discriminatória, postula indenização pelo dano moral sofrido.

Em sua peça contestatória, a reclamada assevera que para o exercício das funções alegadas é irrelevante o sexo do empregado, não havendo discriminação.

Não é negado que a autora tenha se submetido a quatro testes e tenha obtido a maior nota em dois deles, razão pela qual tenho como verdadeira a alegação obreira (art. 302, CPC).

A tese obreira vem ratificada pela testemunha J. R., que declarou que o supervisor em reunião com o pessoal da granja comentou que embora a autora tenha “tirado notas boas”, não foi promovida por ser mulher. Respondeu que durante o contrato que manteve com a ré, por 17 anos, nunca viu operador de granja (função para a qual concorreu a autora) do sexo feminino (fls. 332/333, itens 1, 18, 19, 20 e 22).

A testemunha E. C. de S., embora declare que não era atribuída nota à avaliação (o que contraria à própria ré, que não contesta esse fato especificamente em defesa), declarou que participou de três testes, sendo aprovado no último e que nunca houve encarregado do sexo feminino no período em que trabalhou com a reclamante.

Embora raras as promoções do pessoal da granja (item 17, fl. 333), evidenciado que as mulheres, em especial, a reclamante foi preterida em razão do sexo.

A discriminação injustificada, apenas em razão do sexo, é expressamente vedada (art. 5º, I e art. 7º, XXX, ambos da CR).

Observo que essa discriminação, acabou por restringir a possibilidade da reclamante ter seu salário majorado, também.

Inequívoca a violação a pelo menos um direito personalíssimo, qual seja, a honra.

Enfim, essa atitude patronal está eivada de ilicitude já que deliberadamente praticou ato que violou mencionado direito personalíssimo da autora, causando-lhe, indubitavelmente, prejuízo extrapatrimonial.

No distante século XIX, Rudolf Von Ihering já afirmava que um homem pode ser atingido não somente naquilo que tem, mas, também, naquilo que é.

E o legislador pátrio, ratificando esse pensamento, reconhece o direito ao nome e à honra e assegura indenização respectiva àqueles que tiverem esses direitos violados (art. 5º, X, CR e art. 12 e 186, CC/2002).

Vale lembrar que o dano moral não necessita de prova, bastando, aqui, que se demonstre a prática de ato ilícito que atinja direito da personalidade da autora, o que restou indubitado. A percepção do dano emana da própria violação do direito, constituindo uma presunção do homem comum.

E se presente o dano moral, patente o dever do réu de indenizá-lo (ou compensá-lo, como pretendem muitos doutrinadores).

Bem delineado, então, o dano moral e nexos de causalidade com o ato praticado pelo réu.

No que diz respeito ao *quantum* da indenização, deve-se ressaltar que à míngua de critérios específicos para tal arbitramento, tem firmado a jurisprudência pátria entendimento no sentido de que a indenização por danos morais deve ser fixada pelo magistrado, segundo seu prudente arbítrio, em atenção às condições sociais e econômicas da ofendida, à extensão dos prejuízos imateriais ocasionados (constrangimento moral), aos reflexos materiais de potencial ocorrência e à situação econômica do ofensor, resultando um valor que, ao mesmo tempo, seja satisfatório para compensar os danos sofridos pelo ofendido sem implicar no seu locupletamento injustificado e seja suficiente para inibir o ofensor à prática de novos e semelhantes ilícitos.

Vale dizer, tem a indenização por danos morais caráter duplice, funcionando como compensação pelos prejuízos experimentados pela vítima e como medida educativa ao infrator, desestimulando-o da prática de novos ilícitos, não podendo ser fixada em valor tão irrisório que nada signifique, nem tampouco em valor exageradamente elevado a ponto de ensejar enriquecimento sem causa ao ofendido.

Assim arbitro o valor da indenização em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

[...]

DISPOSITIVO

Em face do exposto, rejeito a preliminar e julgo **PROCEDENTE EM PARTE** o pedido deduzido por **C. DE A.**, em face de **S. S.A.**, para condenar a reclamada nos termos da fundamentação que passam a integrar o presente *decisum*.

[...]

Cumpra-se após o transcurso do julgado.

Cientes as partes.

JERONIMO BORGES PUNDECK
Juiz do Trabalho Substituto

Sentença da 17ª Vara do Trabalho de Curitiba, Juiz do Trabalho José Alexandre Barra Valente, publicado no DJ 11/07/2014.

R. de C. P. B. propôs demanda trabalhista em face de **I. – C. E M. LTDA.** pleiteando: comissões + repercussões; verbas rescisórias; vale transporte; vale alimentação; horas extras + repercussões; intervalos violados (CLT, artigos 71 e 384); multa do artigo 467 da CLT; multa do artigo 477, § 8º, da CLT; e, honorários advocatícios (inicial – fls. 02-08). Juntou documentos (fls. 09-28). Atribuiu à demanda o valor de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais).

[...]

das horas extras + repercussões – dos intervalos de descanso [CLT, artigos 71 e 384] + repercussões

A reclamante afirma que foi contratada para laborar 8 horas por dia e 40 por semana. Contudo, sua jornada diária era das 08h00min às 19h30min/20h00min, com 20 minutos de intervalo. Pleiteia pagamento de horas extras excedentes a 8ª diária, da violação do intervalo intrajornada, e do art. 384 da CLT (inicial – fl. 03-05).

Analisa-se.

[...]

Ainda, resta analisar o intervalo especial da mulher previsto no artigo 384 da CLT.

Pois bem. Entendo que tal dispositivo legal sequer está recepcionado pelo atual texto constitucional.

Importante destacar que esta matéria tem sido amplamente discutida nesta Justiça Especializada nos últimos três ou quatro anos, sendo que já há previsão de análise de um precedente de repercussão geral no Excelso STF.

Em geral, o Colendo TST vem admitindo a recepção do artigo 384 da CLT, baseando-se num precedente (voto) do Ministro Ives Gandra Martins Filho proferido nos autos do RR nº 1540/2005-046-12-00.5 [em que discutiu-se naquela Corte Superior um incidente de inconstitucionalidade sobre a matéria] cuja a ementa segue abaixo:

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 compleição física entre homens e mulheres. Analisando o art. 384 da CLT em seu contexto, verifica-se que se trata de norma legal inserida no capítulo que cuida da proteção do trabalho da mulher e que, versando sobre intervalo intrajornada, possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade (cfr. Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1 do TST). 3. O maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres (CF, art. 201, § 7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (CF, art. 7º, XVIII e XIX; ADCT, art. 10, § 1º) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade. A praxe generalizada, ademais, é a de se postergar o gozo da licença-maternidade para depois do parto, o que leva a mulher, nos meses finais da gestação, a um desgaste físico cada vez maior, o que justifica o tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e período de descanso. 4. 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. 5. 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 (RR nº 154000-83.2005.5.12.0046, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho. Data de Julgamento: 17/11/2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 13/02/2009).

Com efeito, ao conceder tais intervalos apenas às mulheres, o art. 384 da CLT viola o princípio da isonomia e da igualdade (CRFB, artigos 5º, caput, II e 7º, XXX), bem como a pretexto de proteger o trabalho da mulher, tal dispositivo traz diferenciação que, na prática, possui o efeito indesejado de dificultar a competição da mulher no mercado de trabalho [aqui o argumento é apenas retórico, para reflexão].

Registre-se que a jurisprudência dominante sobre o assunto [totalmente em sentido contrário do que decido aqui, vide o voto do Ministro Ives Gandra] parte de uma teratológica interpretação do texto constitucional, pois cria uma espécie de “inconstitucionalidade mais favorável”, como se fosse possível, em sede de jurisdição constitucional, defender a existência de uma norma inconstitucional mais benéfica ao cidadão [assim fazem aqueles que defendem não só a recepção do artigo 384 da CLT perante o texto constitucional de 1988, mas a sua extensão aos homens].

Ao indicar em sua decisão que a “diferenciação [entre homens e mulheres, para justificar o disposto no artigo 384 da CLT] é tão patente que, em matéria de concursos para policial militar, a admissão da mulher é feita em percentual mais reduzido (20% das vagas) e com exigências menores nos testes físicos”, para concluir que “não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora estão sujeitas à dupla jornada de trabalho. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal na atualidade, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher” (trechos extraídos do precedente citado acima – RR nº 1540/2005-046-12-00.5), o Colendo TST comete dois equívocos comuns na forma como o direito vem sendo interpretado nos dias atuais (registre-se que embora eu cite o Ministro Ives Gandra a decisão foi por maioria e, no corpo do acórdão, fica muito claro que o tema ainda não é pacífico naquele Tribunal Superior, pois vários Ministros apontaram que no mesmo sentido que eu decido a questão, ou seja, que o artigo 384 da CLT não foi recepcionado pelo texto constitucional).

O primeiro é fazer uma analogia sobre situações totalmente díspares. Lendo o primeiro trecho do texto me pergunto: é possível definir, em princípio, que a “condição física” desfavorável da mulher possa lhe garantir um direito especial em relação ao homem (quinze minutos de intervalo para descanso), quando o assunto é a realização de horas extras? Difícil dizer, mas a pergunta era mesmo retórica! No trabalho de um bancário, por exemplo, nada justifica a possibilidade de se indicar um tratamento diferenciado entre homens e mulheres, ao contrário do policial militar, em que há clara necessidade de uma atuação física do profissional, tratando-se de uma condição essencial desta função e isto exige e garante a legalidade da diferenciação feita no caso dos policiais militares (do contrário, só seriam aprovados homens nos exames físicos! Entenderam?). Já o artigo 384 da CLT aplica uma diferenciação para uma situação geral, genérica, como se fosse possível dizer, de antemão, que o desgaste físico da mulher é sempre maior do que o desgaste físico do homem para toda e qualquer atividade profissional, daí a violação do princípio da igualdade na criação de um direito apenas às mulheres, como este intervalo que antecede o período de horas extras. E não adianta aduzir que existem diferenciações no texto constitucional que “apontam” para a condição biológica mais frágil da mulher em relação ao homem no mercado de trabalho (como é o caso da aposentadoria). É claro que essa diferença existe, mas ela está disposta no texto constitucional e por isso deve ser respeitada, o que não pode é o legislador infraconstitucional criar situações que venham gerar tratamento diferenciado entre homens e mulheres sem qualquer base jurídica e que só afrontam o princípio da igualdade, como o caso ora analisado. É para isto que existe o princípio da igualdade disposto na Lei Magna, impedir que tais situações inconstitucionais se mantenham (CRFB, artigo 5º, inciso I).

Registre-se, aqui, que não é o fato de estar positivado no texto constitucional que torna agora este importante princípio em uma regra. Na verdade, a diferenciação meramente semântica ou estrutural entre regra e princípio é falsa (do ponto de vista hermenêutico filosófico), desnecessária e perigosa, porque retira a carga deontológica das normas jurídicas, e, como bem lembra Lenio Luiz Streck em vários textos, mas destaco aqui apenas um, “não há regra sem um princípio instituidor. Sem um princípio instituinte, a regra não pode ser aplicada, posto que não será portadora do caráter de legitimidade democrática” e “para que um princípio tenha obrigatoriedade, ele não

pode se desvencilhar da democracia que se dá por enunciados jurídicos concebidos como regras” (FERRAGIOLI, Luigi. STRECK, Lenio Luiz. TRINDADE, André Karam (Org.). *Garantismo hermenêutica e Neo constitucionalismo - um debate com Luigi Ferrajoli*. Edição Ebook. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. Páginas 73-80).

Dito de outro modo, “as regras não acontecem sem os princípios” e sempre em uma regra haverá um princípio que a concretiza, lhe garantindo aplicabilidade ou “fechamento interpretativo”, uma vez que “os princípios sempre atuam como determinantes para a concretização do direito e, em todo o caso concreto, eles devem conduzir para a determinação da resposta adequada”. Sendo ainda mais claro – retirar o caráter deontológico dos princípios constitucionais acaba por torná-los anêmicos, conceitos sem coisas, daí a atual proliferação de princípios ad hoc na comunidade jurídica, com o único intuito de resolver questões pragmáticas, mas sem qualquer conteúdo científico (como no caso dos autos).

Segundo equívoco do Ministro. Citar argumentos sociológicos e/ou morais para corrigir o direito posto, invadindo a esfera que pertence ao legislador, uma vez que no atual estágio de nossa democracia, o direito e a moral possuem uma cooriginalidade (Habermas defende esta tese em toda sua obra), pela qual garante-se a autonomia da legislação validamente aprovada no parlamento (no caso, o texto constitucional, registre-se!). Ou seja, na construção de uma lei acabam sendo levados em conta elementos sociológicos e morais (vide, por exemplo, a questão da aposentadoria), sim, isso não se nega, mas uma vez que a lei é criada estas questões inserem-se no contexto da norma, não sendo possível ao intérprete, agora, com o direito posto, afastar a aplicação das leis [e da Constituição Federal, como é o caso!] por considerações sociológicas e morais pessoais. Ora, qual a autoridade deste argumento [sociológico e moral] de que as mulheres cumprem “dupla jornada” para impedir a aplicação do princípio da igualdade no caso concreto ora analisado? Nenhuma! Trata-se de mera retórica que só afasta a normatividade do princípio constitucional, criando mais uma situação de decisionismo ou solipsismo em prejuízo dos direitos fundamentais.

Portanto, a questão é muito simples, embora a maioria dos juristas trabalhistas, preocupados com “a perda de mais um direito social”, queiram dizer que não [ou argumentar que não]! A referida lei que instituiu tal intervalo com base em um critério discriminatório [as mulheres, de um modo geral (ou sempre), seriam mais “frágeis” que os homens, por isso, ao realizarem horas extras, elas precisariam de um pequeno intervalo de 10 minutos, ao contrário daqueles] é claramente uma afronta ao princípio da igualdade e, por isso, não foi recepcionada pelo texto constitucional de 1988.

Mas ainda há quem veja nessa questão a simples aplicação do princípio da norma mais favorável. Ora, me parece que utilizar o “princípio da norma mais favorável” ou “da condição mais benéfica” do saudoso Américo Plá Rodriguez para o caso ora analisado é de uma singela e errônea aplicação dos princípios constitucionais, mesmo porque quando o mestre uruguaio escreveu seu célebre livro *Princípios de Direito do Trabalho* ainda não havia a Lei Magna de 1988 garantindo, dentre seus direitos fundamentais, a igualdade entre homens e mulheres (CRFB, artigo 5º, I). Aliás, sua obra era voltada para o Direito do Trabalho no Uruguai e não do Brasil, em que pese a universalidade de seus ensinamentos sobre o tema.

Ou dito de outro modo: a promulgação do texto constitucional em 05/10/1988 afastou do ordenamento jurídico brasileiro, por inconstitucionalidade (incompatibilidade material ou, enfim, revogação), todas as leis que continham algum direito que afrontava o princípio da igualdade entre homens e mulheres, ou seja, a hipótese do disposto no artigo 384 da CLT está revogada desde outubro de 1988 (um mediano estudante de direito diria, ironicamente, que “o porteiro do STF não recepcionaria a referida disposição legal caso ela tentasse adentrar aquele Excelso Tribunal”), não sendo possível, agora, “criar” uma espécie de inconstitucionalidade benéfica para garantir mais 15 minutos à jornada do(a) trabalhador(a) brasileiro(a), que nem sequer tem condições de ser aplicada na prática cotidiana das empresas (este último argumento não tem nada de jurídico e só é indicado aqui para fins de reflexão aos operadores do direito, como recurso retórico mesmo!). Para quem ainda não se convenceu sobre o tema e não vive enclausurado sob significações semânticas pré-concebidas eu aconselho a leitura de antiga obra sobre o tema controle difuso de constitucionalidade do professor e juiz do trabalho Cláudio Pedrosa Nunes, especialmente na parte em que sentencia de forma correta: “a inconstitucionalidade da distinção em comento vai ao encontro da atual abordagem constitucional hoje reinante em todos os países civilizados no sentido de promover a igualdade entre o trabalho do homem e da mulher, só se dando guarida às diferenças de cunho biológico, orgânico e físico que naturalmente transparecem entre homens e mulheres” (NUNES, Cláudio Pedrosa. Controle difuso de constitucionalidade em matéria trabalhista. São Paulo: LTr, 2003, páginas 94-96).

Improcede nesse aspecto.

[...]

DISPOSITIVO

Ante o exposto, decide-se **ACOLHER EM PARTE** os pedidos aduzidos na inicial, para condenar **I. – C. E M. LTDA.** a pagar a **R. de C. P. B.** às parcelas trabalhistas dos reflexos das comissões de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) em RSR e com estes férias + 1/3 com projeção de aviso prévio, 13º salário proporcional, verbas rescisórias, FGTS + multa de 40%; verbas rescisórias [aviso prévio e férias proporcionais (5/12) + 1/3]; horas extras + repercussões; intervalo intrajornada + repercussões; multa do art. 467 da CLT, multa do art. 477, §8º da CLT; e, juros e correção monetária; tudo nos termos da fundamentação, que integra o dispositivo para todos os fins de direito.

Improcedem os demais pedidos.

[...]

E para constar, foi lavrada a presente ata, que vai assinada na forma da lei.

JOSÉ ALEXANDRE BARRA VALENTE

Juiz do Trabalho

Sentença da 2ª Vara do Trabalho de Cornélio Procópio, Juiz do Trabalho Substituto Leonardo Kayukawa, publicada no DJ 24/06/2014.

(autora), qualificada, ajuizou ação trabalhista em face de (ré), igualmente qualificada, formulando os pedidos constantes da inicial. Juntou documentos e atribuiu à causa o valor de R\$ 30.000,00.

[...]

II – FUNDAMENTAÇÃO

[...]

Do intervalo do art. 384 da CLT.

Quanto ao intervalo do art. 384 da CLT, este não foi recepcionado, em parte, pela ordem constitucional vigente, pois tal medida somente se justifica em situações que demandem esforço físico, em razão da maior força e resistência física dos homens, mas não em toda e qualquer atividade profissional.

Caso contrário, se esse intervalo for reconhecido de forma indistinta, isso implicará maior restrição ao mercado de trabalho da mulher, resultando em consequência prática contrária ao objetivo do legislador, pois acarretará maior ônus para o contrato de trabalho da mulher.

No caso, as atividades desempenhadas pela reclamante, de caixa, não exigiam grande esforço físico a ponto de implicar maior desgaste físico à obreira em comparação com o homem, razão pela qual improcede o pleito de pagamento do intervalo do art. 384 da CLT.

[...]

II - DISPOSITIVO

Diante do exposto, na ação ajuizada por (autora) em face de (ré), decido julgar IMPROCEDENTES, nos termos da fundamentação, parte integrante do dispositivo.

Defiro à reclamante os benefícios da Justiça gratuita.

Custas pela reclamante, no importe de R\$ 600,00, calculadas sobre o valor da causa (R\$ 30.000,00).

Intimem-se as partes.

Leonardo Kayukawa

Juiz do Trabalho Substituto

A MULHER E O DIREITO DO TRABALHO

Larissa Renata Kloss

O livro “A mulher e o Direito do Trabalho”¹, de Alice Monteiro de Barros, caracteriza-se como referência clássica no estudo do trabalho da mulher, embora a edição date de 1995. A obra teve origem na tese de doutorado da autora, título obtido na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Não trata apenas dos aspectos jurídicos referentes ao tema, mas também dos históricos, sociais, políticos e econômicos. Esta compreensão abrangente da questão permite verificar a existência de discriminação do trabalho da mulher e o que influencia o início, a manutenção e o término do seu contrato de trabalho.

Na primeira parte, Alice Monteiro de Barros demonstra o trabalho da mulher e a ação internacional: traça o histórico acerca do labor feminino e as primeiras legislações, as Convenções e Recomendações da OIT sobre o tema, bem como a discriminação no emprego ou profissão.

As convenções e recomendações internacionais são abordadas de forma a “dar uma visão concreta do conteúdo das normas internacionais de proteção ao trabalho da mulher, ditadas pela OIT, que atuaram como fato gerador da estrutura e da evolução da legislação interna dos países”.²

Destaca que grande parte destas normas se refere à proteção da maternidade, tendo em vista a relevante função social que possui e a sua vinculação estreita com aspectos econômicos, sociais e demográficos, o que torna o tema sempre moderno.³

Quanto às normas internacionais que tratam da responsabilidade de trabalhadores com seus familiares, Alice Monteiro de Barros discute acerca dos modelos e tarefas impostos às mulheres,

1 BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

2 *Idem*, p. 38-39.

3 *Idem*, p. 39; 49.



Título do livro: A mulher e o direito do trabalho.

Autora: Alice Monteiro de Barros

São Paulo: Ltr, 1995. 559p.

bem como sobre a importância de se atribuir condições para ambos os sexos exercerem as responsabilidades familiares, com o fornecimento de creches e pré-escolas, manutenção do emprego diante do absenteísmo por cumprimento destas responsabilidades, flexibilidade na organização dos horários de trabalho e a licença parental.

Assevera que houve grande esforço dos organismos internacionais para que a mulher participasse do ambiente profissional; porém, ressalta que o progresso só se atinge com a evolução também do homem, rompendo com atitudes estereotipadas e ideias preconceituosas. “A concretização desse ideal não é fácil, pois subverte as escalas de valores, formadas por tradições culturais, sem qualquer respaldo científico”.⁴

Trata sobre a discriminação no emprego ou na profissão em razão do sexo, abordando o princípio da não-discriminação e da igualdade de forma histórica e conceitual; a igualdade de remuneração e seus obstáculos, em especial, segregação profissional e a quantidade de horas trabalhadas; e a igualdade de oportunidades e de tratamento. Enfatiza que as normas internacionais, embora tragam declarações enfáticas do princípio da igualdade, não são suficientes para a concretização deste ideal.⁵

Na segunda parte, demonstra a participação da mulher no contexto econômico, tanto no Brasil quanto em outros países, de forma a debater as características que interferem positiva e negativamente no trabalho feminino. Dados estatísticos são apresentados acerca da sua participação na população economicamente ativa, bem como o que determina a sua oscilação.

Relaciona quais fatores impulsionaram a participação feminina no mercado de trabalho, dentre os quais, destacam-se a diminuição do percentual de fecundidade; a ampliação do grau de instrução e da formação profissional; condições socioeconômicas da família; e o urbanismo. Mas, também, lista quais interferem negativamente, como a força muscular; altas taxas de natalidade; absenteísmo; rotatividade; e obstáculos culturais.

Na terceira parte, realiza estudo acerca da legislação estrangeira no que tange ao labor feminino, de forma a evidenciar a situação do labor da mulher no panorama mundial da época.

Por fim, a quarta parte da obra se refere ao trabalho feminino no Brasil, discorrendo sobre a legislação existente, a proteção à gravidez e à maternidade, e medidas contrárias à discriminação no emprego.

A Constituição Federal de 1988 era recente à época, e o estudo atenta às alterações e aspirações da Carta Magna, como a ampliação da licença maternidade e revogação de restrições ao trabalho da mulher.

4 BARROS, 1995, p. 92.

5 Idem, p. 139.

Na obra, assinala-se criticamente o que é necessário para atingir a igualdade de gênero na seara laboral, sendo alguns posicionamentos atualmente pacificados pela evolução legislativa ou jurisprudencial brasileira. Dentre elas, destacam-se as questões acerca do desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, da gravidez no curso do aviso prévio, e restrições quanto ao trabalho extraordinário. Contudo, persistem algumas deficiências que impedem a consagração do citado princípio, como inexistência de licença parental, que, para a autora, torna o pai co-responsável pelos cuidados e educação dos filhos e contribui para a redução das desigualdades oriundas dos encargos familiares. ⁶

Embora alterações nas leis e conquistas sociais tenham sobrevivido à edição do livro, a discussão sobre o tema continua vivo na atual sociedade. O estudo e as análises feitas pela autora funcionam como parâmetro para aferir os resultados obtidos nas últimas duas décadas e, também, para questionar as desigualdades ainda existentes.

.....

6 BARROS, 1995, p. 469.

SIMONE WEIL: A CONDIÇÃO OPERÁRIA E OUTROS ESTUDOS SOBRE A OPRESSÃO

Luiz Eduardo Gunther

Segundo o prefácio de José Paulo Paes, Simone Weil, morta prematuramente aos 34 anos de idade (1909-1943), “foi uma figura humana fora do comum”. Para poder analisar a condição operária e a opressão social, “não se contentou em ler Marx, mas cuidou de fazer o que ele jamais fizera: trabalhar na linha de montagem de uma fábrica”.

Os escritos de Simone Weil testemunharam não apenas sua vida na fábrica e no campo, mas também sua luta na Guerra Civil Espanhola e na Resistência ao Nazismo.

As greves dos Metalúrgicos, a tragédia grega no cotidiano do povo, e esmagamento das minorias, as relações de força na História que geram a opressão até nossos dias são temas que ela pensou de maneira audaz e nova.

Como Antonio Gramsci, que se apoiou no “otimismo da vontade” apesar do “pessimismo da inteligência”, Simone Weil via na luta sem horizonte imediato a essência mesma da coragem.

“Parece-me impossível” – escreveu Albert Camus- “imaginar para a Europa um renascimento que não leve em conta as exigências que Simone Weil definiu”. Exigências que são a sua carta dos direitos humanos, caminho aberto também para os militares do Terceiro Mundo.

Além do prefácio de José Paulo Paes, denominado “epopeia e miséria humana”, o livro traz uma “iniciação a Simone Weil”, escrita por Ecléia Bosi, que selecionou os textos.

Compreende a obra oito ensaios, separados em capítulos, assim titulados: A Condição operária; Na guerra civil espanhola; Às vésperas do Nazismo; Sobre o colonialismo; Opressão e liberdade; A ponte grega; O desenraizamento; A gravidade e a graça.



Título do Livro: Simone Weil: a condição operária e outros estudos sobre a opressão.

Seleção apresentada: Ecléia Bosi

Tradução: Therezinha Gomes Garcia Langlada

Dados sobre a obra: 2.ed.São Paulo: Paz e Terra, 1996.469 p.

O Volume ainda apresenta uma bibliografia fundamental de Simone Weil.

Com esta seleção, Simone Weil torna-se acessível aos leitores: não aos intelectuais, mas a todos os que têm fome e sede de justiça.

Susan Santa referiu-se a Simone Weil dizendo: “na medida em que amamos a seriedade, e também a vida, emocionamo-nos com ela: alimentando-nos dela. No sentido que temos por tais vidas, reconhecemos a presença do ministério no mundo”.

André Devaux diz que toda sua conduta, intrépida, procede de uma lógica do processamento que se muda logo em lógica da ação. Pois ela viu no trabalho das mãos “um contato específico com a beleza do mundo, e mesmo nos seus melhores momentos, um contato tal, que não se encontra equivalente em parte alguma”.

Explica André Devaux haver um privilégio do trabalhados manual, que é o de tocar o mundo em sua verdade pura “aquele que tem os membros quebrados por uma jornada de trabalho, em que esteve submetido à matéria, leva em sua carne, como um espinho, a realidade do universo”.

OPRESSÃO E LIBERDADE

Luiz Eduardo Gunther

Simone Weil diplomou-se em Filosofia em 1931. Sempre lutou contra violência praticada sobre os fracos e oprimidos. Operária na Renault entre 1934-1935, engajou-se na Brigadas Internacionais lutando ao lado dos republicanos espanhóis em 1936.

Foi trabalhadora agrícola em 1941. Deixou a França no ano seguinte, indo para Nova Iorque e depois para Londres, onde trabalhou para a França combatente de De Gaulle.

Tuberculosa, recusou alimentar-se, desejando compartilhar os sofrimentos dos franceses que tinham ficado em seu país. Ela estava só quando morreu, num sanatório Londrino, na noite de 24 de Agosto de 1943.

O percurso singular vivido por Simone Weil levou-a a ter vários de seus escritos publicados em condições adversas. Isso resultou numa obra fragmentada e publicada de maneira intermitente.

Este livro é uma coletânea de vários ensaios de Simone Weil dedicados à crítica social e política, dos quais “Reflexões sobre as causas da liberdade e da opressão social” é, para muitos, um trabalho central da autora, tendo sido por ela própria considerada durante muito tempo sua obra principal.

Os fortes e contundentes argumentos da autora acham-se expostos nessa obra de maneira a desnudar os elementos fundamentais de seu pensamento crítico, a ponto de constituírem o que de mais penetrante e profético se escreveu no Ocidente, desde Marx.

O livro que se apresenta contém dez enunciados assim denominados: Perspectivas: Vamos para a revolução proletária? Reflexões concernentes à tecnocracia, ao nacional-socialismo, à URSS e alguns outros pontos; Sobre o livro de Lênin materialismo e Empiriocriticismo; Reflexões sobre as causas da



Título: Opressão e Liberdade

Autora: Simone Weil

Tradução: Ilka Stern Cohen

Dados da obra: Bauru, SP: EDUSC, 2001. 260 p.

liberdade e da opressão social; Fragmentos (1933-1938); Exame crítico das ideias de Revolução e de Progresso; Meditação sobre a obediência e a liberdade; Sobre as contradições do Marxismo; Fragmentos (Londres, 1943), Há uma Doutrina Marxista?

No ensaio que abre o livro, sob o título “Perspectivas: vedemos para a revolução proletária?”, Simone Weil assevera, de forma contundente: “É chegado o momento, há muito previsto, em que o capitalismo está a ponto de ver seu desenvolvimento interrompido por limites intransponíveis. De qualquer maneira que interpretamos o fenômeno da acumulação, está claro que o capitalismo significa essencialmente expansão econômica e que a expansão capitalista não está mais longe do momento em que se chocará contra os próprios limites da superfície terrestre” (p.11).

Um dos pontos mais decisivos e mais preocupantes para a autora – a injustiça – é no livro discutido sempre em sua dimensão de elemento a ser extirpado de toda sociedade humana, situado num panorama que revela uma Simone Weil atualíssima, e que provoca no leitor, em inúmeros momentos de seus textos, a estranha sensação de que eles foram escritos recentemente.

TRABALHO DE MULHER: MITOS, RISCOS E TRANSFORMAÇÕES

Luiz Eduardo Gunther

Explicam as coordenadoras do livro, na apresentação que, apesar de cercada por mitos e contradições a definição da data, comemora-se o Dia Internacional da Mulher no dia 08 de Março.

Asseveram como objetivo da obra marcar os 90 anos da definição da data, avançando no debate em torno da situação da trabalhadora brasileira.

Foram convidadas para isso profissionais dedicadas ao estudo do tema, em diversas áreas da ciência e dos ramos do Direito, de maneira a obter, no final, “um quadro mais abrangente do cenário e dos riscos que cercam nossa protagonista”. Incluíram-se, também, trabalhos de destaque em campos ainda emergentes, desenvolvidos por mulheres, apresentando-se como exemplos de transformações sociais “promovidas em espaços não-feminizados”, rompendo com o estereótipo do “trabalho de mulher”.

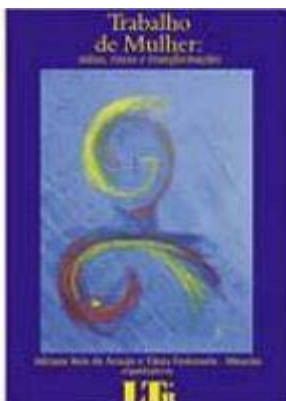
Explicam que a opção apenas por autoras teve por objetivo “dar voz às próprias mulheres na reflexão do problema”, apresentando convidadas uma fusão dos papéis de “narradoras e personagens”.

O capítulo 1, escrito por Maria Lúcia Montes, trata das imagens do feminismo nos religiões afro-brasileiras (p.15-29).

Sandra Lia Simon escreve o capítulo 2, que enfoca o Ministério Público do Trabalho e a proteção do trabalho da mulher (p.30-48).

No capítulo 3 (p. 49-61), Sandra Ferras de Castilho Dourado Freire, examina a construção de gênero na escola: entre o discurso e a prática.

Yolanda Pólo Tejedor, no capítulo 4 (p.62-73), apresenta artigo com a denominação “Comunicado além da dicotomia de gênero”.



Título do Livro: Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações
Coordenadoras: Adriane Reis de Araujo e Tânia Fontenele Mourão
Dados sobre a obra: São Paulo: Ltr. 2007.245p.

Direito do trabalho e relações de gênero: avanços e permanência, é o artigo do capítulo 5 (p.74-91), de Thereza Cristina Gosdal.

No capítulo 6, Cristina Zackseski trata da insegurança feminina: uma crítica às políticas de prevenção da violência.

Eliane Araque escreve sobre o trabalho infantil doméstico e interroga: pior forma de trabalho infantil?, no capítulo 7 (p. 107-117).

No capítulo 8, Adriane Reis de Araujo escreve sobre o papel do gênero no assédio moral coletivo (p. 118-131).

Mônica Botelho Alvim, no capítulo 9, apresenta artigo sobre o pós-moderno no gênero e na arte- um encontro de teoria e prática (p. 132-143).

No capítulo 10, Tânia Fontenele – Mourão e Ana Lúcia Galinski indagam sobre o que pensam as mulheres no topo da carreira (p.144-155).

Zélia Luiza Pierdoná escreve sobre a proteção previdenciária da mulher como exercício de cidadania (capítulo 11, p.156-169).

No capítulo 12, Maria Aparecida Gugel escreve sobre a pessoa com deficiência e o direito ao trabalho – reserva de cargos em empresas – modalidades de contratação (p. 170-182).

Neli Andonini, no capítulo 13 (p. 193-192), examina a participação da sociedade civil na profissionalização do adolescente: em busca da igualdade material.

No capítulo 14 (p.193-201), Margaret Matos de Carvalho trata da gestão compartilhada dos resíduos sólidos recicláveis e a inclusão social dos catadores de materiais recicláveis.

Mariane Josviak e Regina Bergamaschi Bley, no capítulo 15 (p.202-214), escrevem sobre o programa de aprendizagem para o adolescente em conflito com a lei, as políticas públicas e a inclusão social.

Diva Moreira, no último trabalho do livro (capítulo 16, p. 2015-245), escreve sobre as mulheres negras na luta pela reparação.

REVOLUÇÃO EM DAGENHAM

Larissa Renata Kloss

Revolução em Dagenham (nome original *Made in Dagenham*) é um filme de 2010, dirigido por Nigel Cole, que busca retratar a desigualdade de salários entre homens e mulheres. Baseado em fatos reais, o filme passa na Inglaterra de 1968 e inicia apresentando a fábrica da Ford em Dagenham, Inglaterra, com números acerca da grandiosidade de sua produção e estrutura: montagem de 3.100 carros por dia, a maior fabricante automotiva de toda a Europa e quarta maior do mundo, empregando 55 mil homens e apenas 187 mulheres.

As mulheres aparecem trabalhando na seção de costureiras, realizando a confecção de bancos para automóveis. É um trabalho classificado como não especializado pela administração da empresa e remunerado com baixo salário. Diante desta realidade, as mulheres decidem suspender suas atividades em greve para lutar por salários iguais aos dos homens.

Rita O'Grady, a personagem principal, possui dupla jornada de trabalho: além de ser uma das costureiras da fábrica da Ford, aparece no lar, atrás de um ferro de passar roupas, tratando dos afazeres domésticos: cuidados com a casa, com os familiares e educação dos filhos.

O movimento paredista ganha força e grande repercussão; várias manifestações comandadas por Rita acontecem. Inicialmente, há apoio dos homens à greve feita pelas mulheres. Contudo, isto ocorre até o momento em que a fábrica precisa parar suas atividades em virtude da falta do produto do trabalho das mulheres e, também, até os maridos receberem pressão dentro da fábrica, por outros empregados, e fora dela, no exercício dos afazeres domésticos.

Um dos administradores da fábrica, o sindicalista Albert, apoia a causa das mulheres de Dagenham. Em diálogo com Rita, afirma: “Esta briga não tem nada a ver com o nível de experiência que vocês tem. A Ford resolveu pagar menos para vocês porque eles podem! Eles podem pagar salários menores às mulheres em relação aos homens. No país inteiro, Rita, as mulheres ganham menos do que os homens porque são mulheres!”

A atuação do Estado perante o movimento também foi destacado na



Título do filme: Revolução em Dagenham

Diretor: Nigel Cole

Elenco: Rosamund Pike, Miranda Richardson, Sally Hawkins, Bob Hoskins, Richard Schiff

Duração: 113 min. **Ano:** 2010 **País:** Reino Unido

história. As interferências da empresa nas tomadas de decisão e o receio do prejuízo econômico são aspectos que dificultam atingir a igualdade. Além disso, há o papel do Estado como mediador do movimento paredista entre as empregadas e a Ford.

De forma paralela à discussão da desigualdade salarial, o papel da mulher na sociedade da época também é uma vertente que pode ser observada. Quando vai até a escola conversar com um professor sobre a repressão que ele aplica sobre seu filho, Rita é humilhada em virtude da sua condição social. É lá que conhece Lisa Hopkins, esposa de um executivo da Ford. Além de classe social diferente, Lisa é uma mulher que recebeu educação universitária, não exerce sua profissão, é dona de casa e submissa ao seu marido. Por sua vez, Rita é a trabalhadora que passa a se engajar na luta pelos direitos das mulheres trabalhadoras e contestar valores patriarcais, dentro e fora do ambiente de trabalho.

Aliando bom humor ao contexto histórico, o filme reproduz um episódio real acerca das lutas das mulheres no campo social e no mundo do trabalho, os riscos enfrentados e conquistas alcançadas.

SINOPSES DE ALGUMAS OBRAS ESCRITAS E COORDENADAS POR ALICE MONTEIRO DE BARROS

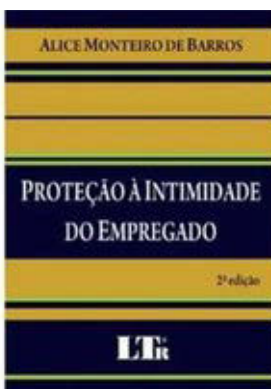
Luiz Eduardo Gunther



1) Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2012. 526p.

Trata-se de uma obra que congrega a profundidade da análise dos contratos e regulamentações especiais de trabalho com a preocupação prática de solucionar os problemas do cotidiano, desde a identificação da relação de emprego de alguns profissionais que se situam na zona fronteira entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo até aspectos polêmicos ligados às regulamentações especiais do advogado, do aeronauta, do aeroviário, do artista, do atleta profissional do futebol, do bancário, dos empregados contratados a título de experiência, do digitador, do doméstico, do empregado a domicílio, do engenheiro, do ferroviário, do jornalista, do marítimo, do médico e do dentista, do menor, do mineiro, da mulher, do professor, do radialista, do rurícola, da telefonista, do trabalhador portuário avulso, do trabalhador temporário e do vendedor viajante.

Como explicita Amauri Mascaro Nascimento no prefácio, “estamos diante de um livro que supera a simples análise dos contratos e regulamentações especiais, para penetrar no âmago de diversos problemas com os quais nos defrontamos e que exigiam um estudo qualificado como o que agora nos é entregue”.



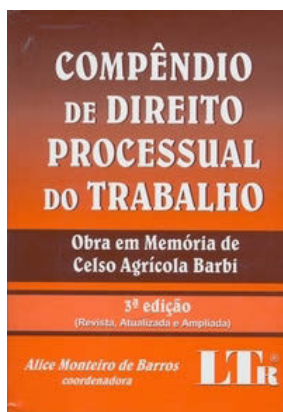
2) Proteção à intimidade do empregado. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2009. 208p.

O livro mostra o papel que desempenha a proteção da intimidade do empregado com componente da “integridade moral”, uma das características dos direitos da personalidade. Esses direitos têm seus limites.

O texto foi revisto, considerando as alterações introduzidas nos últimos anos, em várias disciplinas, quer pela lei, quer pela jurisprudência, a qual avança instituindo o ressarcimento de danos, principalmente no Direito do Trabalho.

A competência da Justiça do Trabalho para apreciar essa matéria foi ampliada, principalmente no que tange ao acidente do trabalho, capaz de provocar danos de natureza material, moral e estética. Gera compensação por dano moral o uso de aparelhos audiovisuais em sanitários, medida ajustada ao “princípio da proporcionalidade”. O dano poderá ocorrer também na fase pré-contratual e pós-contratual. A necessidade de proteção à dignidade do empregado justifica a punição do assédio moral.

Como salienta, no prefácio, Marly A. Cardone, a obra “traz todas as informações jurídicas necessárias para que o estudioso e o operador do Direito, em qualquer de suas carreiras, se sinta à vontade para identificar e examinar casos de invasão de privacidade do empregado e forma sua convicção a respeito do acerto ou não da atitude tomada pelo empregador ou possível empregador de determinada pessoa”.



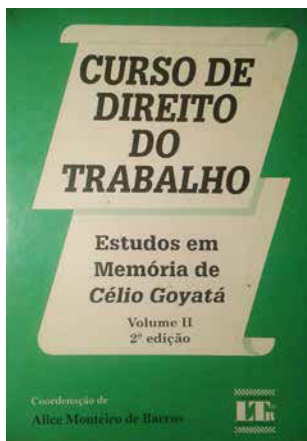
3) Compêndio de direito processual do trabalho: obra em memória de Celso Agrícola Barbi. Coordenadora Alice Monteiro de Barros. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2002. 968p.

Como explica, na apresentação, Sálvio de Figueiredo Teixeira, a obra coletiva, coordenada pela Professora Alice Monteiro de Barros, “impressiona, já à primeira vista, pelo acervo qualitativo e numérico dos especialistas que a integram”.

De fato, são 39 artigos escritos por diferentes autores, especialistas na área, que vão desde a “evolução histórica do direito processual do trabalho” até “o procedimento sumaríssimo”. Explicita a apresentação do livro a importância da reunião “em torno de uma temática convergente”, de “autores mineiros de notória respeitabilidade intelectual e doutrinária, bem como profissionais altamente qualificados na compreensão e na aplicação do direito laboral”.

Pela obra tem-se acesso a excelentes estudos na área do Direito Processual do Trabalho, constituindo-se em verdadeiro Curso, abarcando desde a petição inicial, das partes, da defesa, da revelia, das provas, da sentença e da coisa julgada, da execução, do processo cautelar, do mandado de segurança, da ação de consignação até o habeas corpus, a reclamação correicional, o rito sumaríssimo, entre outros importantes temas.

Registra a apresentação prestar a iniciativa, em boa hora, justa homenagem sob todos os títulos a um Mestre, “Jurista dos mais notáveis da processualística brasileira”.



4) Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá. Coordenadora Alice Monteiro de Barros. vol. I e II. 3. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Ltr, 1997. 640p. e 707p.

Alice Monteiro de Barros reuniu, nesta obra, em dois volumes, eméritos magistrados de primeira, segunda e também da instância especial do Judiciário Trabalhista.

Os articulistas reuniram-se para prestar significativa homenagem a um dos mais destacados juristas de Minas Gerais, o Professor Célio Goyatá.

No primeiro volume apresentam-se vinte artigos, que iniciam pela “formação histórica do direito do trabalho” e alcançam as regulamentações especiais do “trabalho da mulher”, do “trabalho do professor” e dos “ferroviários”.

No segundo volume, são trinta e cinco artigos, que vão desde o “salário” até a “solução dos conflitos do trabalho”.

Trata-se de um verdadeiro curso de direito do trabalho, com mais de mil e trezentas páginas, permitindo ao leitor e aos estudiosos compreender o real significado dessa disciplina jurídica.



5) Curso de direito do trabalho. 9 ed. rev. e atual. São Paulo: Ltr, fevereiro de 2013. 1104p.

Como magistrada, professora, Alice Monteiro de Barros tem sua trajetória marcada por dedicação ao estudo do direito. Ela obra, o “Curso de Direito do Trabalho”, revela a notável experiência adquirida ao longo de vários anos.

Trata-se do livro pelo qual a autora é mais conhecida, e será sempre lembrada, pela repercussão junto às Faculdades e os Tribunais, entre os Juízes, Advogados e Procuradores do Trabalho.

O Curso apresenta uma visão ampla sobre o Direito do Trabalho no campo individual e coletivo, abrangendo: fontes; hermenêutica; princípios; renúncia e transação; relações de trabalho e relações de emprego; estágio; contrato de trabalho; empregado e empregador (poder diretivo e disciplinar); direitos á integridade física, intelectual e moral; jornada; salário; alteração salarial; suspensão e interrupção; férias e repouso; cessação do contrato; justa causa (assédio moral e sexual); aviso prévio; estabilidade e FGTS; trabalho da mulher e do menor; prescrição e decadência; segurança e higiene do trabalho; discriminação; direito sindical e comunitário.

Pode-se dizer, sem medo de errar, que se trata de uma das obras de referência mais importantes sobre a disciplina do Direito do Trabalho no Brasil, neste início do século XXI.



6) As relações de trabalho no espetáculo. São Paulo: Ltr, 2003. 288p.

O texto apresenta uma teoria geral dos contratos de trabalho no espetáculo, focalizando os seus caracteres, as peculiaridades relativas à capacidade, à licitude do objeto, à forma e aos sujeitos, na sua atuação individual ou coletiva, com análise detalhada da subordinação jurídica, pressuposto responsável pela distinção entre empregado e trabalhador autônomo.

Contém a obra uma análise pormenorizada do chamado trabalho parassubordinado, seguido pela doutrina italiana com terceiro gênero, para abranger atividades do meio artístico.

Considerações minuciosas sobre a regulamentação especial dos principais protagonistas do espetáculo são tecidos no estudo, com apresentação de posições doutrinárias e jurisprudenciais a respeito de aspectos polêmicos dos contratos dos artistas, músicos (solistas e sujeitos a contratos de equipe), radialistas e atletas, como exigência de registro e suas conseqüências, componentes salariais, jornada, repouso semanal, acumulação de funções, isonomia, direito à ocupação efetiva, dissolução contratual, utilização de substâncias tóxicas, declarações fornecidas à imprensa pelo atleta, cláusula penal, cláusula da exclusividade, dificuldades enfrentadas pelos artistas no contexto internacional em face da inovação tecnológica.

Também debruça-se o estudo sobre os direitos da personalidade dos protagonistas do espetáculo, com ênfase na indenização do dano material, moral e estético, decorrente de lesão à integridade corporal, de exploração comercial de sua imagem, da violação à intimidade e à honra, inclusive após a morte.

Examina, ainda, o trabalho, a responsabilidade à luz do novo Código Civil, em face dos danos ocorridos no espetáculo pelo desportista diante dos demais contendores, dos danos ocasionados aos desportistas pelos espectadores ou vice-versa e a estes pelo organizador do espetáculo, como também da responsabilidade diante de danos coletivos ocorridos em vários tipos de esportes. Apontam-se, a respeito, decisões de tribunais nacionais e estrangeiros sobre o assunto.

Por fim, a obra registra o panorama do trabalho artístico e desportivo no Direito Comparado, mostrando, além de outros aspectos, as dificuldades que os artistas autônomos enfrentam nos países industrializados no tocante à seguridade social.



7) A mulher e o direito do trabalho. São Paulo: Ltr, 1995. 559p.

O livro origina-se da tese doutoral com a qual a Autora obteve o grau mais alto na pós graduação em direito, junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais.

Cuida o texto não apenas do direito comparado, mas também daquilo que a Organização Internacional do Trabalho vem tratando ao longo do tempo, com enfoque especial na Convenção n. 103, que proíbe recaíam os ônus do salário-maternidade sobre os ombros do empregador.

Examina a autora a flexibilização operada na legislação tutelar, bem como os fatores que contribuem para a inserção e a permanência da mulher no mercado de trabalho e dos obstáculos, principalmente culturais, que a afastam da população econômica ativa.

Arion Sayão Romita, no prefácio, assinala que o estudo chama a atenção dos juristas para aspectos pouco explorados do trabalho da mulher, principalmente os relacionados com “a história, a sociologia, a política e a economia”. Ressalta, porém, que o jurídico prima, “porque o tema focado é o trabalho da mulher em face do Direito do Trabalho.

Um aspecto muito interessante da obra de Alice Monteiro de Barros, e ainda muito atual (o trabalho foi publicado em 1995, portanto há quase vinte anos), relaciona-se à análise do artigo 384 da CLT, tão discutido até hoje (2014). A Autora assume clara postura sobre o assunto, dizendo: “Considerando que é um dever do estudioso do direito contribuir para o desenvolvimento de uma normativa que esteja em harmonia com a realidade social, propomos a revogação expressa do art. 376 da CLT, por traduzir um obstáculo legal que impede o acesso igualitário da mulher no mercado de trabalho” (p. 479). Deverá, também, em consequência, segundo seu texto incisivo, “ser revogado o art. 384 da CLT, que prevê descanso especial para a mulher, na hipótese de prorrogação da jornada. Ambos os dispositivos conflitam com os artigos 5º, I e art. 7º, XXX, da Constituição Federal” (p. 479).

Palavras de Alice Monteiro de Barros, que ainda soam muito atuais....

Muito obrigado Estimada Professora Alice Monteiro de Barros por seus estudos, por sua dedicação ao Direito do Trabalho, por divulgá-lo e elevá-lo cientificamente.

Luiz Eduardo Gunther

OIT CONVENÇÃO Nº 100

SOBRE A IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO DE HOMENS E MULHERES POR TRABALHO DE IGUAL VALOR*

* Data da entrada em vigor: 23 de maio de 1953.

I – Aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1951), entrou em vigor no plano internacional em 23.5.53.

II – Dados referentes ao Brasil:

- a) aprovação = Decreto Legislativo nº 24, de 29.5.56, do Congresso Nacional;
- b) ratificação = 25 de abril de 1957;
- c) promulgação = Decreto nº 41.721, de 25.6.57;
- d) vigência nacional – 25 de abril de 1958.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida, em 6 de junho de 1951, em sua Trigésima Quarta Reunião;

Tendo decidido adotar proposições relativas ao princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, o que constitui a sétima questão da ordem do dia da reunião;

Tendo decidido que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional, adota, no dia vinte e nove de junho do ano de mil novecentos e cinquenta e um, a seguinte Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951:

Artigo 1º

Para os fins desta Convenção:

a) o termo “remuneração” compreende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou *in natura*, e resultantes do emprego;

b) a expressão “igual remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor” refere-se a tabelas de remuneração estabelecidas sem discriminação baseada em sexo.

Artigo 2º

1. Todo País-membro deverá promover, por meios apropriados aos métodos em vigor para a fixação de tabelas de remuneração, e, na medida de sua compatibilidade com esses métodos, assegurar a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

2. Esse princípio pode ser aplicado por meio de:

- a) leis ou regulamentos nacionais;
- b) mecanismos legalmente estabelecidos e reconhecidos para a fixação de salários;
- c) convenções ou acordos coletivos entre empregadores e trabalhadores, ou
- d) a combinação desses meios.

Artigo 3º

1. Quando esta ação facilitar a aplicação das disposições desta Convenção, medidas serão tomadas para promover uma avaliação objetiva de empregos com base no trabalho a ser executado.

2. Os métodos a serem seguidos nessa avaliação serão decididos pelas autoridades responsáveis pela fixação de tabelas de remuneração ou, onde forem fixadas por convenções, acordos ou contratos coletivos, pelas partes contratantes.

3. As diferenças entre as tabelas de remuneração, que correspondem, sem consideração de sexo, a diferenças no trabalho a ser executado, conforme verificadas por essa avaliação objetiva, não serão consideradas como contrárias ao princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

Artigo 4º

Todo País-membro deverá colaborar, com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, da maneira mais conveniente para fazer cumprir as disposições desta Convenção.

Artigo 5º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 6º

1. Esta Convenção obrigará exclusivamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois Países-membros tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor para qualquer País-membro doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 7º

1. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Parágrafo 2 do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicarão:

a) os territórios a respeito dos quais o País-membro interessado compromete-se a aplicar, sem alterações, as disposições desta Convenção;

b) os territórios a respeito dos quais assegura que as disposições da Convenção serão aplicadas, embora sujeitas a modificações, juntamente com os detalhes das ditas modificações;

c) os territórios a respeito dos quais a Convenção é inaplicável e, nesse caso, as razões de sua inaplicabilidade;

d) os territórios a respeito dos quais adia suas decisões para uma avaliação mais profunda da situação.

2. Os compromissos a que se referem as alíneas a) e b) do Parágrafo 1 deste Artigo serão considerados como parte integrante da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.

3. Todo País-membro, com base nas alíneas b), c) ou d) do Parágrafo 1 deste Artigo, poderá cancelar, em qualquer tempo, no todo ou em parte, por uma declaração subsequente, quaisquer restrições feitas em sua declaração anterior

4. Todo País-membro poderá, em qualquer tempo em que a Convenção estiver sujeita à denúncia, de acordo com as disposições do Artigo 9º, enviar ao Diretor Geral declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e informe sobre a situação atual desses territórios especificados.

Artigo 8º

1. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Parágrafo 4 ou 5 ou do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicarão se as disposições serão aplicadas no território concernente sem modificações ou sujeitas a modificações; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção serão aplicadas sob reserva de modificações, especificarão as modificações.

2. O País-membro ou os Países-membros ou uma autoridade em causa poderão, em qualquer tempo, por declaração subsequente, renunciar total ou parcialmente ao direito de invocar qualquer

modificação indicada em declaração anterior.

3. O País-membro ou os Países-membros ou uma autoridade internacional em causa poderão, em qualquer tempo em que esta Convenção estiver sujeita a denúncia, de acordo com as disposições do Artigo 9º, enviar ao Diretor Geral declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e informe sobre a situação atual com referência à aplicação da Convenção.

Artigo 9º

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho. A denúncia não produzirá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia previsto neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 10º

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização do registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.

2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 11

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral da Organização das Nações Unidas, para registro, em conformidade com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 12

Quando considerar necessário, o Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho encaminhará relatório à Conferência Geral sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 13

1. No caso de adotar a Conferencia uma nova convenção, que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,

a) a ratificação, por um País-membro, da nova convenção revista implicará, ipso jure, a partir do momento em que entrar em vigor a Convenção revista, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições constantes do Artigo 9º supra;

b) a partir da data de entrada em vigor da convenção revista, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros.

2. Esta Convenção continuará de qualquer maneira em vigor, na sua forma e conteúdo, para os Países membros que a ratificaram, mas não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 14

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.”

Obs.: Os arts. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 correspondem, respectivamente, aos arts. 15 e 16 da Convenção n. 88, arts. 20 e 21 da Convenção n. 95 e arts. 17, 18, 19, 20, 21 e 22 da Convenção n. 88.

FONTE:

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. Convenções OIT – Brasil (ratificadas). **Convenção 100 da OIT.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/445>>. Acesso em: 15 jul. 2014.

CONVENÇÃO N. 100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor

OIT CONVENÇÃO Nº 111

DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E OCUPAÇÃO

I. Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 198), entrou em vigor no plano internacional em 15.6.60.

II. Dados referentes ao Brasil:

- a. aprovação = Decreto Legislativo n. 104, de 24.11.64;
- b. ratificação = 26 de novembro de 1965;
- c. promulgação = Decreto n. 62.150, de 19.1.68;
- d. vigência nacional = 26 novembro de 1966.

“A Conferência da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de Junho de 1958, na sua 42ª sessão;

Depois de ter decidido adotar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto abrangido no quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Depois de ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional;

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidade iguais;

Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota, a vinte e cinco de Junho de mil novecentos e cinquenta e oito, a convenção abaixo transcrita, que será denominada Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958.

Artigo 1º

1. Para os fins da presente Convenção, o termo «discriminação» compreende:

a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser

especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para fins da presente Convenção as palavras «emprego» e «profissão» incluem não só o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também as condições de emprego.

Artigo 2º

Todo o Estado Membro para qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se a definir e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda a discriminação.

Artigo 3º

Todo o Estado Membro para a qual a presente Convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

a) Esforçar-se por obter a colaboração das organizações representativas de patrões e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;

b) Promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;

c) Revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;

d) Seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes da fiscalização direta de uma autoridade nacional;

e) Assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes da fiscalização de uma autoridade nacional;

f) Indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

Artigo 4º

Não são consideradas como discriminação as medidas tomadas contra uma pessoa que, individualmente, seja objeto da suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontra realmente comprovada, desde que a referida

pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

Artigo 5º

1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não devem ser consideradas como medidas de discriminação.

2. Todo o Estado Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção e assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por razões tais como o sexo, a invalidez, os encargos da família ou o nível social ou cultural.

Artigo 6º

Os membros que ratificarem a presente Convenção comprometem-se a aplicá-la aos territórios não metropolitanos, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 7º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho, que as registrará.

Artigo 8º

1. A presente Convenção somente obrigará os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação for registrada pelo diretor-geral.

2. A Convenção entrará em vigor doze meses após a data em que tenham sido registradas pelo diretor-geral as ratificações de dois dos Estados Membros.

3. Por conseguinte, esta Convenção entrará em vigor, para cada um dos Estados Membros, doze meses após a data do registro da respectiva ratificação.

Artigo 9º

1. Os membros que tenham ratificado a presente Convenção podem denunciá-la decorridos dez anos sobre a data inicial da entrada em vigor da Convenção, por meio de comunicação ao diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho, que a registrará.

A denúncia somente produzirá efeitos passado um ano sobre a data do registro.

2. Os Membros que tenham ratificado a Convenção e que no prazo de um ano, depois de

expirado o período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não façam uso da faculdade de denúncia prevista no presente Artigo ficarão obrigados por novo período de dez anos, e, por consequência, poderão denunciar a Convenção no termo de cada período de dez anos observadas as condições estabelecidas neste Artigo.

Artigo 10º

1. O diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará os membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos referidos membros.

2. Ao notificar os membros da Organização do registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o diretor-geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a mesma Convenção entrará em vigor.

Artigo 11º

O diretor-geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao secretário-geral das Nações Unidas, para efeitos de registro, de harmonia com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas respeitantes a todas as ratificações e atos de denúncia que tenha registrado nos termos dos Artigos precedentes.

Artigo 12º

Sempre que o julgar necessário, o conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 13º

1. No caso de a Conferência adotar outra convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e salvo disposição em contrário da nova convenção:

a) A ratificação da nova convenção por um dos membros implicará ipso jure a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante o disposto no Artigo 9º, e sob reserva de que a nova convenção tenha entrado em vigor;

b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção a presente Convenção deixa de estar aberta à ratificação dos membros.

2. A presente Convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os membros que a tinham ratificado e não ratifiquem a nova convenção.

Artigo 14º

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.”

Obs.: Os arts. 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 correspondem, respectivamente, aos arts. 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 22 da Convenção n. 88.

FONTE:

BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. Convenções OIT – Brasil (ratificadas). Convenção 111 da OIT. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 15 jul. 2014.

CONVENÇÃO N. 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI COMPLEMENTAR Nº 146, DE 25 DE JUNHO DE 2014

Estende a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias à trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

Art. 1º O direito prescrito na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado a quem detiver a guarda do seu filho.

Art. 2º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 25 de junho de 2014; 193º da Independência e 126º da República.

DILMA ROUSSEFF
José Eduardo Cardozo

Este texto não substitui o publicado no DOU de 26.6.2014 - Edição extra

TST

SÚMULA

SUM-244 GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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

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

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

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL

OJ-SDI1-44 GESTANTE. SALÁRIO MATERNIDADE (inserida em 13.09.1994)

É devido o salário maternidade, de 120 dias, desde a promulgação da CF/1988, ficando a cargo do empregador o pagamento do período acrescido pela Carta.

OJ-SDC-30 ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE (republicada em decorrência de erro material) – DEJT divulgado em 19, 20 e 21.09.2011

Nos termos do art. 10, II, “b”, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

PRECEDENTE NORMATIVO

PN-6 GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO (positivo)

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT.

PN-22 CRECHE (positivo)

Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches.

**Enunciados – Jornada de Santa Catarina
1º FÓRUM DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DA JUSTIÇA DO
TRABALHO DE SANTA CATARINA**

13. TRABALHO DA MULHER ESTABILIDADE PROVISÓRIA. EMPREGADA-GESTANTE. DESNECESSIDADE DE CONHECIMENTO DO ESTADO DE GRAVIDEZ TANTO PELO EMPREGADOR QUANTO PELA EMPREGADA. IRRELEVANTE. PREVISÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA. LIMITAÇÃO AO DIREITO CONSTITUCIONAL DAS TRABALHADORAS. ROMPIMENTO DO CONTRATO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO OU, NA IMPOSSIBILIDADE, À INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA.

16. ASSÉDIO SEXUAL ASSÉDIO SEXUAL. OFENSA À LIBERDADE E DIGNIDADE DO TRABALHADOR. VIOLÊNCIA LABORAL E FORMA DE DISCRIMINAÇÃO.

I - O assédio sexual fere a liberdade e dignidade do trabalhador, sua integridade física e moral, além de tornar o local de trabalho hostil e degradante, constituir tratamento desumano e arbitrário praticado pelo empregador ou preposto e violar os arts. 1º, III, e 5º, X, da CF/1988, dando ensejo a indenização por danos morais.

II – Quando praticado contra a mulher, o assédio sexual constitui violência laboral rechaçada pela Convenção de Belém do Pará da OEA, além de ser forma de discriminação em razão do gênero que viola a Constituição Federal e a Convenção nº 111 da OIT.

COMENTÁRIOS SOBRE “ O TRABALHO FEMININO”, DE BERTHA LUTZ.



Foto: Arquivo Nacional - RJ. Fundo Correio da Manhã.

Teresa Cristina de Novaes Marques

Eis o livro “O trabalho feminino: A mulher na Ordem econômica e social”, composto por Bertha Maria Júlia Lutz, e suas colaboradoras, durante o exercício do mandato de deputada federal, no primeiro semestre de 1937. Na qualidade de presidente da Comissão Especial de Estatuto da Mulher, Lutz reuniu documentos variados de iniciativas das feministas em favor dos direitos das mulheres desde a década anterior.

A obra fundamentava os projetos elaborados no âmbito da Comissão, destinada a regulamentar os artigos da ordem social da Constituição promulgada em julho de 1934, mas deve ter sido perdida na mudança da capital para Brasília.

O exemplar que ora se reproduz foi obtido do acervo da biblioteca norte-americana *Library of Congress*, de Washington, com apoio do CNPq.

Passados mais de 70 anos de sua edição, não se espera que todos os leitores estejam familiarizados com o nome Lutz, muito menos que conheçam o teor das propostas defendidas no Congresso sobre o controverso tema do trabalho feminino. Bertha é mais lembrada por suas iniciativas em favor do voto feminino, que foi alcançado em 1932, após uma década de intensa campanha das sufragistas. O que poucos sabem é que os grupos feministas continuaram ativos após a conquista do voto, motivados pela busca da igualdade jurídica entre os sexos e da justiça social. O livro em questão mostra algumas dessas propostas, ordenadas desde o ano de edição, 1937, para trás. Sua leitura é, admitamos, um tanto vertiginosa, mas, nem por isso menos instigante. Acima de

tudo, trazemos esse livro à apreciação do público ampliado, na expectativa de lhe causar inquietação e fazê-lo repensar a história jurídica brasileira e, talvez, motivá-lo a prosseguir investigando.

Além de seus aspectos mais conhecidos e ressaltados nos cursos de direito constitucional, a Carta de 1934 marca um momento de grande debate público sobre o papel do Estado. Numerosos grupos debatiam entre si formas de responder à questão social, minorar a pobreza e integrar as pessoas na cidadania. Projetos socialistas se contrapunham a projetos reformistas, e ambos, a propostas autoritárias. Trata-se, portanto, de um período muito rico da história do Brasil, que não cabe nas fórmulas reducionistas e personalistas – o varguismo. Embora seja verdade que Vargas fosse o eixo da vida política do país, antes mesmo do endurecimento político que adveio do Estado Novo, o debate político corria solto e várias veredas de transformação política estavam postas em discussão. Eis algumas questões em aberto naqueles dias: a inclusão do princípio da igualdade entre homens e mulheres na Carta não assegurou a igualdade de oportunidades e de salários, nem a igualdade de acesso a carreiras, nem igualdade de acesso a escolas de excelência. A Constituição também vinculou, no seu artigo 141, receitas públicas à execução de políticas de assistência à infância e à maternidade, mas, isso não bastava para garantir a forma que se daria tal assistência e, o que mais inquietava as ativistas feministas, se as políticas públicas voltadas para a mulher dar-lhe-iam voz. Às feministas congregadas em torno de Lutz, parecia crucial defender a proteção estatal à maternidade e ao trabalho feminino, e rejeitar a assistência caritativa.

Enfim, cada artigo da Constituição teve uma história própria, resultou do trabalho de persuasão dos congressistas por ativistas do movimento social. Não suficiente, a regulamentação dos capítulos da Carta de 1934 e sua efetiva conversão em políticas públicas requeria novo esforço dos grupos políticos. Esforço, vigilância e persistência. Ações que podemos denominar de *lobby*, ainda que o termo seja tão carregado de conotação pejorativa nos dias em que vivemos.

Nos próximos parágrafos, comento aspectos do livro, sem pretender esgotar a sua interpretação, porém, busco chamar a atenção do leitor para temas que ainda requerem estudo. Faz-se necessário, também, rememorar ao leitor a trajetória política de Bertha Lutz a fim de se avaliar o momento em que o livro foi escrito.

Decidida a convocação de assembleia constituinte, em resposta ao movimento armado paulista, as forças políticas do país se organizaram para concorrer à eleição que se aproximava. Em outubro de 1932, Bertha Lutz se filiou ao partido Autonomista, uma agremiação política presidida

pelo prefeito da capital federal, Pedro Ernesto, e articulada nos salões do Palácio do Catete.¹ O Autonomista foi o grande vitorioso da eleição de 3 de maio de 1933 no Distrito Federal, fazendo 6 das 10 cadeiras de deputados constituintes não-classistas.² Os votos válidos dos eleitores distribuídos pelas quatorze zonas eleitorais do Distrito Federal somaram 73.733, dos quais, Bertha obteve 16.423 votos, alcançando assim a primeira suplência do Partido Autonomista.³

Funcionária pública, por concurso prestado em 1919, Lutz foi a segunda mulher a ingressar na administração pública federal. Em, 1933, sua campanha se baseou em duas frentes: a defesa da reforma do estatuto jurídico dos funcionários públicos, e a defesa das questões da mulher. O capital político que assegurou a sua votação proveio de sua visibilidade como líder feminista e das articulações das lideranças do funcionalismo na capital. O peso ainda não devidamente mensurado dos votos masculinos para Lutz nos faz reavaliar as estratégias eleitorais da líder feminista. Ainda que a eleição de 1933 seja bastante celebrada pela historiografia por ter sido a primeira realizada sob a responsabilidade da Justiça Eleitoral e com o concurso do voto feminino, sabe-se que o voto era obrigatório apenas às mulheres que exerciam cargos públicos, que ainda eram em pequeno número.⁴

Consistiu mesmo um desafio para as integrantes da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino (FBPF) convencer o eleitorado feminino a se registrar, o que não asseguraria uma expressiva votação a candidatas comprometidas com o ideário feminista. A derrota nas eleições de 1933 mudou o foco de atuação das feministas aliadas de Bertha, que se aproximaram dos Constituintes favoráveis à causa feminina a fim de assegurar três pontos no texto constitucional: o direito de voto a eleitores de ambos os sexos, o fim da discriminação de salário por conta de sexo ou estado civil e o acesso das mulheres às carreiras públicas, mediante concurso. Todos estes itens foram incorporados à Carta de 1934, embora a Constituição do Estado Novo os tenha suprimido.

A fim de se fazerem ouvir na regulamentação da Constituição, as feministas se empenharam para tentar eleger Bertha no pleito marcado para 14 de outubro de 1934, quando seriam eleitas a Câmara dos Deputados regular e as Assembleias estaduais. Dessa feita, o comparecimento dos

1 Abreu, A. et alii. *Dicionário Histórico Biográfico Brasileiro*. Rio de Janeiro: FGV, 2000. Disponível em: <<http://cpdoc.fgv.br/acervo/dhbb>> Consulta em: 10 de julho de 2011.

2 *Ofício do Tribunal Superior de Justiça Eleitoral ao Secretário da Assembléia Nacional Constituinte, 9 de novembro de 1933*. [Arquivo Histórico da Câmara dos Deputados, fundo Câmara, 1933/1934.]

3 *Ofício do Tribunal Superior de Justiça Eleitoral, 1933*.

4 Gomes, A.C. (1981), *Confronto e compromisso*.

eleitores foi maior, pois, 110.400 pessoas participaram do pleito, contra os cerca 70 mil de 1933. Do total de votos, 105.058 cédulas foram consideradas válidas e Bertha recebeu 39.008 votos. Com essa votação, ela foi proclamada primeira suplente do Partido Autonomista, que elegeu: Cândido Pessoa, com 42.444 votos, Augusto do Amaral Peixoto, com 44.360 votos, Julio Oscar Novaes Carvalho, com 43.005 votos, Henrique Lage, com 40.159 votos, e Francisco Antonio Rodrigues Salles Filho, com 40.159 votos.⁵ Novamente, a suplência frustrava os planos das feministas.

Sem mandato na principal casa legislativa do país, Bertha dispunha de poucos meios políticos para defender a causa da proteção ao trabalho feminino no plano nacional, porém, era preciso manter a mobilização das filiadas à FBPF, pois, na mesma eleição, nove mulheres foram eleitas para as Assembleias Constituintes estaduais. Dessas, quatro colaboravam há muito com a Federação: Maria Luísa Bittencourt, eleita na Bahia, Lili Lages, de Alagoas, Quintina Diniz de Oliveira Ribeiro, de Sergipe, e Maria de Miranda Leão, do Amazonas.⁶

Havia, ainda, o recurso às relações pessoais cultivadas, na expectativa de que a solução para a questão do trabalho feminino pudesse surgir de iniciativa do Executivo, pois o decreto do Governo Provisório, número 21.417-A, de 17 de maio de 1932, era bastante criticado pelas feministas por tratar a matéria com timidez.⁷

A legítima pretensão eleitoral das feministas era alimentada por amplo debate interno acerca do quadro social do país. Já em junho de 1931, as integrantes da FBPF retomaram uma antiga prática da década anterior de promover reuniões públicas, com ampla cobertura da imprensa. Organizaram, assim, a II Conferência Nacional Feminista, nos salões do Automóvel Club, que discutiu, sobretudo, a proteção ao trabalho feminino e o fim das distinções baseadas em gênero e estado civil. Por esses dias, a FBPF apresentou a Getúlio Vargas um ante-projeto de criação do Conselho Nacional Feminino de Assistência e Cultura Social, como comentou Cecília Meireles.⁸ Não foi essa, porém, a primeira vez em que ideia de criação de uma entidade voltada para a proteção do trabalho da mulher foi cogitada. Há anos as feministas brasileiras acompanhavam a atuação

5 Pelo regulamento da eleição, o eleitor podia votar em mais de um candidato na mesma cédula. Boletim Eleitoral, 27.02.1935. [Arquivo TSE]

6 Marques, T.C.N. (2000), *Verbete FBPF*. Escrito com base nos Boletins da FBPF, consultados no Arquivo Nacional.

7 Meireles, Cecília. O trabalho feminino no Brasil. *Observador Econômico Financeiro*, n.17, 1937.

8 Meireles, Cecília, O Trabalho Feminino no Brasil. *O Observador Econômico e Financeiro*, nº 42, Ano IV, julho de 1939, p. 107.

do *Women's Bureau*, órgão do Departamento do Trabalho Norte-Americano, criado em junho de 1920.⁹ E foi a partir do modelo da entidade norte-americana que Bertha propôs o Departamento Nacional da Mulher, durante o seu mandato, em 1937.

As feministas seguiam, portanto, o caminho das articulações nos bastidores do poder, quando a morte do deputado Cândido Pessoa levou Bertha Lutz a tomar posse da cadeira na Câmara dos Deputados, em 28 de julho de 1936. O ritmo de atividade das integrantes da FBPF se acelera, então. É o que o livro “O trabalho feminino” revela: o volume e a riqueza das propostas saídas das mentes das ativistas. O livro mostra, também, as controvérsias entre as feministas da FBPF e outras ativistas da causa feminina, além do papel das articulações internacionais da rede feminista.

A primeira peça que integra o livro é o ato de constituição da Comissão Especial, no início de 1937. Já aqui, o leitor atento observa os temas recorrentes na argumentação feminista: a proposta de criação de uma entidade especializada na assistência à mulher e à criança, e o precedente de decisões tomadas em fóruns internacionais, especialmente, na Liga das Nações e nas reuniões pan-americanas. Seguem comentários sobre a legislação pertinente à mulher e os compromissos (não cumpridos) assumidos pelo país na Organização Internacional do Trabalho, órgão da Liga das Nações. Esse aspecto do assunto, sozinho, renderia estudo muito interessante, porque sabemos pouco sobre o papel desses compromissos nas decisões do governo brasileiro de legislar sobre o trabalho.

A autora faz questão de listar as reuniões internacionais recentes em que questões femininas haviam sido discutidas: Montevideu, 1933, Santiago do Chile, 1936. Essa forma de argumentar, sempre remetendo ao precedente de uma decisão tomada no plano diplomático, é uma constante nos escritos de Lutz. Aliás, as resoluções da reunião panamericana ocorrida no Chile mostram um movimento de pinça típico do modo como Lutz fazia política. A delegada representante do Brasil apresentara uma moção que recomendava entregar a inspeção do trabalho feminino a mulheres habilitadas para a tarefa.¹⁰ Explica-se o empenho das feministas da FBPF para fazer o Itamaraty nomear delegadas (confiáveis) para tomar parte em reuniões internacionais. Explica-se, também, o esforço de Bertha para intervir na tramitação do projeto de Justiça do Trabalho, que corria na Câmara.¹¹ De fato, poucos dias após tomar posse, em julho de 1937, Bertha propôs que as mulheres casadas, se trabalhadoras fossem, tivessem capacidade jurídica plena para defender seus direitos trabalhistas, sem necessitar de tutela de seus maridos. Não suficiente, Lutz propôs que as audiências de litígio na Justiça do Trabalho, quando estivessem envolvidas trabalhadoras, necessariamente deveriam ser acompanhadas por um técnico designado por associações profissionais femininas.

9 Sobre aspectos da história deste órgão, ver: http://www.dol.gov/wb/info_about_wb/interwb.htm <Acesso em 25 de julho de 2011.>

10 Ver a página 52.

11 Projeto de Justiça do Trabalho, nº 104-A, 1937.

Entretanto, ao examinar as emendas de Bertha ao projeto 104-A, em 20 de julho, a Comissão de Constituição e Justiça da Câmara as rejeitou integralmente.¹²

Temas como esse continuam inexplorados. O leitor se anima e rever a tramitação do projeto de Justiça do Trabalho, comparar seu conteúdo com a CLT e perceber quais propostas foram mantidas e quais foram abandonadas no caminho tortuoso que a política brasileira tomou depois de novembro de 1937? Os profissionais do Arquivo Histórico da Câmara dos Deputados atendem a pesquisadores de todo o país, à distância!

Como se vê, as garantias constitucionais previstas na Carta de 1934 eram muito frágeis e a legislação civil pesava contra as ambições feministas. Vejamos os artigos das Constituições de 1934 e 1937 que tratam dos direitos das mulheres trabalhadoras. Lê-se no artigo 121 da primeira Carta, que a legislação do trabalho deveria observar a assistência à gestante, assegurando-lhe descanso remunerado, sem prejuízo do salário e do emprego. Ao passo que, na segunda Carta, no artigo 137, previu-se que a legislação do trabalho garantiria a assistência higiênica e médica à gestante, proporcionando-lhe, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto. Uma única palavra é alterada e ela faz toda a diferença: a garantia ao emprego. A Constituição de 1937 eliminou esse compromisso do Estado para com as trabalhadoras aprofundando o fosso que separava as condições de trabalho das poucas funcionárias públicas das trabalhadoras do mundo privado.

Para saber mais:

DUARTE, Amélia. A funcionária pública sob a Constituição de 1937. *Revista do Serviço Público*, Brasília: Enap, 61(1): 113-116, jan/mar 2010. [1ª Ed.: Revista do Serviço Público, n. 4, março de 1938] Disponível em: <<http://seer.enap.gov.br/index.php/RSP/article/viewFile/40/38>>

Contato com o Arquivo Histórico da Câmara dos Deputados: sedhi.cedi@camara.gov.br

Marques, T.C.N. Entre o igualitarismo e a reforma dos direitos das mulheres: Bertha Lutz na Conferência Interamericana de Montevideú, 1933. *Estudos Feministas*, 21 (3), 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2013000300009&lng=pt&nr_m=iso&tlng=en>

Museu virtual Bertha Lutz: disponível em WWW.lhs.unb.br

Verbetes “Bertha Lutz” e “Federação Brasileira pelo Progresso Feminino”, In SCHUMAHER, S.; BRASIL, E. *Dicionário Mulheres do Brasil. De 1500 até a atualidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2000.

12 DPL, 21 de julho de 1937, pp. 35.023-35063.

*Proj. ant. Comissão Câmara dos Deputados
Comissão de Estatuto da Mulher*

CAMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE ESTATUTO DA MULHER

O TRABALHO FEMININO

A MULHER

NA

ORDEM ECONOMICA E SOCIAL

DOCUMENTAÇÃO ORGANIZADA
POR BERTHA LUTZ
PRESIDENTE DA COMISSÃO

LUTZ, Bertha. O trabalho feminino. A mulher na ordem econômica e social. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1937. [Originais microfilmados da Library of Congress, Washington]

IMPRESSA NACIONAL
INDUSTRIA DO JORNAL
1937

A) DIREITO CONSTITUCIONAL VIGENTE (1)

A Constituição de 1934 garante à mulher a plenitude de direitos em condições de igualdade com o homem. Equivale a uma moldura ampla, dentro da qual podem e devem ser reivindicadas as suas aspirações de ordem legislativa, administrativa e política. Afim de facilitar o trabalho de Comadantas, transeveio, em primeiro lugar, os artigos da lei básica vigente que definem e garantem os direitos da mulher, principalmente em relação ao Trabalho e à Ordem Económica e Social.

TITULO I

Da organização Federal

CAPITULO VI

DOs ORGÃOS DE COOPERAÇÃO NAS ACTIVIDADES GOVERNAMENTAIS

SECÇÃO III

Das Conselhos Técnicos

Art. 163. Cada Ministério será assistido por um ou mais Conselhos Técnicos, coordenados, segundo a natureza dos seus trabalhos, em Conselhos Gerais, como órgãos consultivos da Câmara dos Deputados e do Senado Federal.

§ 1.º A lei ordinária regulará a composição, o funcionamento e a competência dos Conselhos Técnicos e dos Conselhos Gerais.

§ 2.º Metade, pelo menos, de cada Conselho será composto de pessoas especializadas, estranhas aos quadros do funcionalismo do respectivo Ministério.

§ 3.º Os membros dos Conselhos Técnicos não perceberão vencimentos pelo desempenho do cargo, podendo porém, receber uma diária pelas sessões a que comparecerem.

§ 4.º É vedado a qualquer Ministro tomar deliberação, em matéria de sua competência exclusiva, contra o parecer unânime do respectivo Conselho.

(1) Vide Bibliographia n. 1.

menores e mulheres que delle necessitam, mas não deve ir até a masculinização do traje da policia feminina, que inspira antes terror do que confiança aos que necessitam da sua protecção. Na Hollanda denomina-se *Kinder-Police*, isto é, *Policia da Infancia*. Dada a importancia que a humanidade he-lineticamente attribue aos rotulos e denominações, epiu que seria de melhor effecto psychologico denominar-a, *Vigilancia Social Feminina* e fazel-a abranger todas as funções preventivas relacionadas com a criança e a mulher nas diferentes modalidades do seu aspecto de victimas ou de.

Julgando de grande vantagem, quicá indispensavel, para a organização tranquilla da sociedade civilizada a colaboração vigilante da mulher, maternal por instincta e habilitada pelo estudo, transcreverei neste capitulo alguns dados sobre a organização des-as diferentes modalidades de serviços, como sejam as Visitadoras Sociais e a denominada Policia Feminina, que classificarei antes de Vigilancia Social.

As resoluções do II Congresso Internacional Feminino, encaminhadas pela Justificação da Presidente da Secção de Ordem Social desse certamen, Sra. Edith Freundel, elucidam a materia quanto ás Visitadoras Sociais.

Em relação á Vigilancia Social, apresentarei uma summa de trabalhos sobre o assumpto da Sra. Miss Van Winkle, ex-directora do Bureau da Mulher da Policia Metropolitana de Washington, Estados Unidos, dando a seguir uma entrevista com a Sra. Mary Allen, Chefe da Policia Feminina de Londres, bem como as resoluções sobre o assumpto votadas pelo II Congresso Internacional Feminino, realizado no Rio.

Publico igualmente, nesse Capitulo o recente memoria da Associação Nacional de Enfermeiras Diplomadas Brasileiras, porque define o conceito moderno da Enfermagem, que o bom senso manda seja mantido nos moldes do art. 121 § 3.º do Conselho Federal.

A) — SUPERINTENDENCIA FEMININA DA ENFERMAGEM

A Associação Nacional de Enfermeiras Diplomadas Brasileiras pede venia para justificar perante o Poder Legislativo os motivos pelos quaes considera ser de grande conveniencia para os interesses da saúde publica e da profissão de enfermagem a manutenção dos dispositivos contidos no art. 57 e seu parographo unico do projecto de lei n. 572, a que organizou o Ministerio da Educação e Saúde Publica:

Taes dispositivos foram votados pelo Exmo. Sr. Presidente da Republica, com os seguintes fundamentos:

“Não se justifica a instituição de uma Superintendencia de Enfermagem, como órgão autonoma e separado dos quatro serviços de saúde do Districto Federal (Serviço de Saúde Publica do Districto Federal, Serviço de Assistencia Hospitalar do Districto Federal, Serviço de Assistencia a Psychopaltas do Districto Federal e Serviço de Puericultura do Districto Federal), e destinado a fornecer enfermeiras a dois desses serviços (Serviço de Saúde Publica do Districto Federal e

C. E. M. — Fls. 8

Serviço de Puericultura do Districto Federal). Seria este um aparelho improprio e anormal, consistente apenas de uma directoria ou superintendencia, com injustificavel intromissão nos serviços independentes, pois em taes serviços é que se localizariam as enfermeiras subordinadas á alludida directoria ou superintendencia. Essa intromissão seria causa de frequentes incidentes pessoais occasionadores de desordem, confusão e prejuizo.

Cada um dos serviços de saúde do Districto Federal (Serviço de Saúde Publica do Districto Federal, Serviço de Assistência Hospitalar do Districto Federal, Serviço de Assistência a Psychopathias do Districto Federal e Serviço de Puericultura do Districto Federal), deverá ter o seu corpo de enfermeiras, adequado ás suas necessidades da mesma fórma que terá o seu corpo de médicos. Taes enfermeiras figurarão nos alludidos serviços, como parte integrante delles, e serão dirigidas pela mesma chefia desses serviços. Esta é a unica solução, que a experiencia aconselha e justifica.

Uma Superintendencia de Enfermeiras, ao lado dos serviços autonomos, é tão inexplicavel como o seria uma Superintendencia de Médicos.

É ainda de notar que, no paragrapho unico do artigo vetado, quiz o legislador dar ao Serviço de Saúde Publica uma posição de superioridade e de predominio sobre o Serviço de Puericultura o que não condiz com o espirito do projecto, que é todo orientado no sentido de que o amparo á maternidade e á infancia deve constituir, não uma actividade menor e subalterna, mas ao contrario, uma actividade do mesmo nivel das demais que se relacionam com os problemas da saúde publica e da assistência medico-social. As disposições vetadas não devem, pois, prevalecer, pois, com ellas, prevaleceria uma orientação funesta aos interesses tão elevados da amparo á maternidade e á saúde da criança."

As considerações que se seguem não contradizem o acatamento que rendemos ao Chefe da Nação, ao qual a mulher brasileira deve o tributo do reconhecimento pela inalteravel sympathia com que tem encarado as suas justas pretensões. Mas sabemos, que, neste como em outros assumptos, S. Ex. e os Srs. ministros se têm de louvar nas informações dos technicos por elles escolhidos. Julgamos que no caso concreto essas informações não correspondem á realidade.

A Superintendencia de Enfermagem a que se refere o artigo vetado não é uma criação absurda ou mesmo simplesmente original. O serviço de enfermeiras, como uma unidade distincta na nossa machina sanitaria, foi creado na grande reforma levada a effeito pela Dr. Carlos Chagas. Assim rezava o art. 379 do decreto n. 16,300, de 31 de dezembro de 1923, regulamentando o Departamento Nacional de Saúde Publica:

"Art. 379. O Serviço de Enfermeiras, destinado aos trabalhos technicos do Departamento Nacional de Saúde Publica, ficará subordinado á Directoria Geral.

Parapho unico. Esse serviço será dirigido por uma superintendente geral, contractada ou nomeada pelo director geral do Departamento, com a approvação do Ministro da Justiça e Negocios Interiores”.

Sempre superintendido por uma enfermeira, a principio americana, depois brasileira, tal serviço veio produzindo os melhores resultados até 1934, quando a reforma proposta pelo senhor Washington Pires e consagrada no decreto n. 24.814, de 14 de julho de 1934, procurou extingui-lo, deixando de mencioná-lo entre os serviços administrativos da capital da Republica. A nossa reforma extinguiu o Departamento Nacional de Saude Publica, ora resurgido.

Mas a verdade é que o inesquecível sabio brasileiro ao crear um tal serviço não se havia apegado a uma idéa ex-druzula, sem raizes na experiencia. No paiz em cuja organização modelar elle se havia inspirado, nos Estados Unidos, já diversas cidades possuíam, em seus departamentos de saude publica, o “Bureau of Nursing”, quer dizer, a Inspectoria ou Superintendencia de Enfermagem, sob a direcção de uma enfermeira. O numero das cidades americanas dotadas de um tal organismo tem vindo sempre crescendo.

Não se trata, porém, de um desenvolvimento desordenado. Trata-se de uma pratica reflectida, *advogada pelos melhores hygienistas* do paiz. Nos relatorios da Commissão de Pratica Administrativa da Associação Americana de Saude Publica, o “Bureau of Nursing” é indicado sempre como uma parte indispensavel aos departamentos de saude publica das cidades. Não será demais destacar, de um delles, o seguinte trecho, que já foi citado pela illustre representante do Districto Federal, a Sra. Bertha Lutz, quando propôz a medida que foi acceita pela Camara:

“Qualquer que seja a forma de organização adoptada, ou generalizada ou especializada, e quer seja mantida por contribuições voluntarias ou officiaes, ou por ambas, considera-se essencial a mais alta effieciencia que todo o trabalho de enfermagem do Departamento de Saude seja organizado como uma unidade separada, sob a direcção de uma chefe que seja uma enfermeira de saude publica bem capaz.” (Community Health Organization, p. 144.)

Vêm, pois, os nobres representantes da Nação, que não só a melhor pratica com a melhor doutrina, dentro e fóra do paiz, fallam em favor de um serviço de enfermeiras de saude publica, *por enfermeira dirigido*. Não ha equivalencia entre uma Superintendencia de Enfermeiras e uma Superintendencia de Medicos. Em um departamento de saude, os serviços medicos costumam ser de facto distribuidos por differentes inspectorias especializadas, e os respectivos profissionais collocados sob chefes diversos. Mas o principio hoje acceito é que todas as enfermeiras que trabalham nessas differentes inspectorias sejam superintendidas immediatamente por uma collega.

Os motivos dessa differenciação são obvios. As diversas technicas de enfermagem empregadas nas diversas inspectorias são ao mesmo tempo mais simples e mais relacionadas

entre si do que o são as técnicas *médicas* empregadas nas mesmas inspectorias. A orientação para ellas deve ser dada directamente por enfermeiras-chefes, que fiscalizam a execução das medidas indicadas pelos médicos das mesmas inspectorias. Desde que a enfermagem surgiu como uma profissão independente, com um preparo independente, de nível universitário, são as próprias escolas de enfermeiras que preparam as profissionais para os cuidados indispensáveis á criação, ás molestias contagiosas agudas, aos casos de tuberculose, etc.

Nesses principios se tem inspirado a pratica administrativa, que de ha muito vem dando preferencia ao serviço de enfermagem organizado sob a forma dita *generalizada*, e não á *especializada*. Quer dizer: em lugar de ser cada familia visitada por varias enfermeiras de saude publica, uma que venha dar conselhos sobre a criação dos filhos, outra que venha syndicar de um caso de tuberculose, outra de um caso de diptheria, etc., a forma de organização preconizada pelos melhores autoridades é a da enfermeira *districtol*, que, em uma determinada area da cidade, visita as familias nella residentes, cuidando dos diversos casos que nella occorrem. No relatório que acima citamos diz a Comissão de notaveis hygienistas:

"A experiencia dos annos recentes tem mostrado que ha uma tendencia para o typo de serviços de enfermagem no qual uma enfermeira presta todos os cuidados possiveis a uma unidade, seja esta o individuo ou a familia. Tal serviço é preferivel a um plano no qual meia duzia de enfermeiras visitam uma familia com objectivos differentes" (p. 143).

Claro é que nos serviços médicos essa integração seria impossivel, em vista da divisão profunda nelles causada pelas especializações.

Não visou tambem o dispositivo vetado constituir a Superintendencia de Enfermagem como um serviço separado do Serviço de Saude Publica do Districto Federal, e a prova é que o paragrapho unico do art. 57 reza:

"O programma de trabalho dessas enfermeiras será organizado, conjunctamente, pelo Superintendente de enfermagem e pela direcção dos serviços referidos neste artigo, *sujeito á approvação do Serviço de Saude Publica do Districto Federal*" (grypho nosso).

A subordinação está clara, visto ser esta a autoridade que decide em ultima instancia sobre os planos de acção.

Uma outra censura feita no veto é que "no paragrapho unico do artigo vetado quiz o legislador dar ao Serviço de Saude Publica uma posição de superioridade e de predomínio sobre o Serviço de Puericultura...". O facto, porém, é diverso. Quando a Sra. Bertha Lutz apresentou a emenda que se transformou mais tarde no artigo vetado, o unico dispositivo relativo ao Serviço de Puericultura era o de uma emenda da relatora da Comissão de Saude Publica, pelo qual o referido Serviço poderia "ser opportunamente incorporado ao Serviço de Saude Publica, do Districto Federal", sem precisar a sua situação inicial.

Seja como for, não se trata de uma questão de superioridade no sentido pejorativo. Tendo as enfermeiras do trabalho para o serviço de puericultura e para outros serviços de saúde pública do Distrito Federal, é lógico que a sua chefia deve submeter os planos de acção, combinados com as autoridades de hierarchia equivalente, á approvação ou autoridade de poderes mais geraes, mais inclusivos. O legislador não havia sequer pensado na hypothese de que fosse projecto da administração introduzir no Rio de Janeiro o sistema de enfermeiras especializadas em puericultura e em outras actividades sanitarias, o qual, segundo vimos acima, está longe de ser o mais preconizado.

Quanto aos serviços que não sejam propriamente de saúde pública, taes como o de assistência hospitalar e o de assistência a psychopatas, o dispositivo votado jamais teve por objectivo incluí-los, pois se refere sem ambiguidade ás "enfermeiras que trabalharem nos serviços de Inspeccão dos Centros de Saúde e no Serviço de Puericultura do Distrito Federal".

Deante dos motivos expostos, a Associação Nacional de Enfermeiras Diplomadas Brasileiras está convicida de que presta um real serviço á sua classe e ao mesmo tempo á causa da saúde pública em nossa terra pagando por que a orientação immediata dos serviços de enfermagem no Distrito Federal seja confiada a uma enfermeira e a uma enfermeira de meritos reconhecidos.

Zaira Cintra Vidal, presidente em exercicio.

B) — O SERVIÇO SOCIAL

These de Edith Fenichel e conclusões do II Congresso Internacional Feminino do Rio de Janeiro.

O "Serviço Social" é uma manifestação moderna, do antigo instincto humano de auxiliar, e é velha como a propria civilização. Era essa assistência individual, no inicio, baseada na lei do amor ao proximo e em preceitos religiosos.

A tendencia moderna é para a acção collectiva e no respecto da sociedade actual, sendo elaboradas leis ditadas pelo desejo de auxiliar e adoptados principios scientificos para orientar a concessão do auxilio. Aquillo que era voluntario, tornou-se obrigatorio e o impulso individual foi substituído por um habito regular, baseado em principios exactos.

De que serve a esmola dada ao pobre no meio da rua? Satisfaz ao egoismo intimo de que dá, sem lhe merecer o trabalho de pensar nos motivos que levaram aquelle ser humano a estender a mão á caridade publica. Tudo mesmo um pouco mais longe: de que vale, digamos, um auxilio dado indifferentemente, embora com generosidade, todo os mezes, sob forma de dinheiro ou mantimento, se não foi feito um plano para aquelles a quem se pretende auxiliar? Isso vai simplesmente incitar ou reforçar o má habito de dependencia, sendo por isso o lemma hoje em dia para quem trabalha em serviço social: "ajudar aos outros a se ajudarem a si proprios".

Com o gráo de adeantamento da civilização actual, o auxilio tomou um caracter muito differente, precisando ser estu-

dado profundamente, scientificamente, antes de ser concedido. Todo o schema do auxilio social basea-se em conhecimentos exactos, estando em pleno desenvolvimento nesse sentido nos Estados Unidos e na Europa. E' porém algo mais do que sciencia, é sciencia combinada á arte.

ORGANIZAÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL

De que precisamos para poder organizar um "serviço social"? Como em todos os grandes movimentos são indispensaveis "leaders", peritos em todas as questões relativas á sociedade, questões complexas, exigindo um conhecimento perfeito das circumstancias, ethicas, medicas e educativas, que fizeram com que seres humanos necessitassem do auxilio de outrem. Por serem tambem tão multiplas essas necessidades, vemos que os diversos ramos desse estudo, se entrelaçam exigindo preparo especial da pessoa á testa desse trabalho.

As leis sobre o trabalho, relação entre operario e patrão, tarefas e salarios, causas da falla de trabalho, devem ser estudadas. Ao lidar com menores, apresentam-se os problemas dos jovens delinquentes, dos de mentalidade deficiente, portadores de defeitos phisicos, debéis, etc. Tudo isso exige noções de psychologia e pathologia assim como tambem perfeita comprehensão da significação social da tuberculose, do alcoolismo e das doenças venereas.

Os factores determinantes das curvas de augmento e diminuição da mortalidade e natalidade, não podem ser esquecidos.

Basea-se tambem o serviço social moderno, em concepções ethicas definidas, contrahindo responsabilidade tanto, a parte que recebe como a que dá auxilio. Torna-se ainda indispensavel existir comprovada necessidade, afim de evitar que o auxilio degenera em philantropia mal encaminhada servindo sómente á formação do parasitismo.

O auxilio não pôde ser individual, elle se atorgará á familia porque esta não é só a cellula biologica germinativa do corpo social, mas o elemento desse corpo para o qual somos obrigados a voltar constantemente a nossa attenção. Assim quando ha indicação de uma criança passando privações, precisamos de examinar a familia toda, pois ha indice nella de pobreza.

MÉTODOS DE SERVIÇOS SOCIAL

Começa então o serviço com um estudo historico do caso, o qual precede o diagnostico, indispensavel, se pretendemos effectuar a cura que as circumstancias impõem. O simples inquerito nas perguntas feitas ás pessoas interessadas exige estabelecimentos verdadeirissimos, pois cada questão deve visar um fim tecnico definido. A pergunta deve ser psychologicamente clara, para que a resposta seja socialmente verdadeira.

O diagnostico do caso é feito por observação comparada, fixando-se em conclusões logicas, para o que precisa a visitadora social, de grande poder de observação e conhecimentos theoreticos a applicar a todo momento.

É facil reconhecer a causa de pobreza numa familia em que o chefe se encontra desempregado, mas torna-se difficil, muitas vezes differenciar a aversão ao trabalho da falta de tra-

balho. Depara, ás vezes, a visitadora social, com situações melindrosas em que a incompatibilidade de temperamento dos paes é causa do entrave na educação dos filhos, tornando-se difficil decidir se os erros commettidos resultam da ignorancia dos primeiros ou da culpa dos ultimos.

No serviço social é preciso trabalhar sempre com espirito cooperativo que abranja todo o campo de actividade, permitindo conhecer, por mendo, as condições que determinam a acção, mas evitando que esta seja duplicada. Por isso faz-se mister em toda organização de serviço social, seja num districto, seja numa cidade, estabelecer uma agencia central de registro, com o fichamento e a tabulação rigorosa de todos os casos, fichados os diagnosticos que permitam os tratamentos feitos por quem de direito e como se tornam necessarios.

Com essa agencia não haverá auxilio duplicado, nem auxilio pedido; todos os casos estarão no seu lugar, distribuidas as tarefas de assistencia social com o conhecimento exacto de todas as condições existentes.

PROFISSÃO DE VISITADORA SOCIAL

Como podeis ver, esta profissão, nova ainda, no nosso paiz, é um novo campo de acção que se apresenta á mulher. Os principios scientificos do auxilio social podem variar, assim como tambem a sua technica, mas a concepção fundamental permanece a mesma em toda parte.

O successo depende da personalidade de quem executa o trabalho, e é a parte que não pôde ser ensinada, pois está na arte de despertar a alma humana, de ganhar a confiança, procurando dar, além do auxilio material, o consolo espirital.

A visitadora, nesse caso é mais do que um instrumento de serviço social; ella tem uma alma que deve entrar em communhão com outras almas.

O seu preparo scientifico e o seu treinamento podem augmentar ou diminuir, mas o limite marcado para todo auxilio social se contém na personalidade da visitadora.

Ella precisa aprender a sciencia e a arte sobre que ha de bascar a sua actividade. Deve esforçar-se para o aperfeiçoamento do ensino que lhe seja ministrado, de maneira a encontrar-se habilitada a resolver por si, mais tarde, problemas que forem propostos pela sociedade, onde trabalha.

Faz-se mister, porém, que em retribuição ella ponha toda a força da sua alma no cumprimento do seu dever de solidariedade humana, realizando com espirito de caridade bem entendida, o serviço social a que se devota.

CONCLUSÕES

1° — O Serviço social é a actividade que consiste em ajudar os outros a se ajudarem a so proprios.

2° — A organização do serviço social exige "leaders" que conheçam as questões ethicas, economicas, medicas e educativas de interesse social.

3° — No serviço social é necessario estudar, em cada caso, seu historico, seu diagnostico e seu tratamento, considerando a familia como a unidade social basica.

4° — É preciso na organização de um serviço social estabelecer sempre uma agência central de registro, para fichamento e tabulação de todos os casos, de maneira a evitar auxílios perdidos ou duplicados.

5° — Para o serviço social é preciso criar a profissão de visitadora social.

6° — Na profissão de visitadora social, o êxito depende do seu preparo científico e de seu treinamento, mas sobretudo de sua personalidade.

7° — Para a formação de visitadora social é indispensável criar escolas de serviço social.

C) — A MULHER NA POLÍCIA (26)

Finalidades e objetivos do Bureau de Mulheres, por Miss C. Vera Widdle, então Chefe do Bureau Feminino da Polícia Metropolitana de Washington D. C.

A. — Finalidades:

O aproveitamento feminino na Polícia tem como finalidade a execução de um programa de proteção preventiva à comunidade pela proteção social da mulher e da criança.

História

Nos Estados Unidos teve o seu início com a nomeação de "madrons" em 1881 e ao fim do alívio e das responsabilidades das sociedades femininas das prisões, casas de hospícios, delinqüentes. Em seguida passaram as mulheres a serem aproveitadas para acompanhar mulheres e crianças em entrada aos hospitais, prisões e tribunais. Os chefes de polícia começaram a iniciativa de aproveitá-las para inquirir e revelar as causas e para fazer determinados gêneros de investigações. Hoje em dia, está ampliada a sua função.

Função

A função primordial da mulher na Polícia é a de lidar com todos os casos sem que estão envolvidas mulheres e crianças como réis ou vítimas. Devo ser-lhes confiada a investigação e verificação das circunstâncias anti-sociais existentes e propor as reformas necessárias, e obter a punição devida dos responsáveis.

Escolha de candidatas

A escolha das candidatas à Polícia feminina ou vigilância social, deve ser mediante concurso e provas de capacidade. A introdução de elementos perniciosos, de costumes fúceis, de hábitos desleixados, pôde causar o maior mal. A funcionária que se dedica a este gênero de trabalho deve ser imbuída de noção de responsabilidade e compreender o alcance social da sua missão social preventiva e re-educadora.

Em conferencia realizada já em 1922 na cidade de São Francisco, na California, a Associação Internacional da Classe de Policia entrou no exame do assunto, chegando as seguintes conclusões:

"Após exame cuidadoso do relatório relativo às necessidades e alcance do Bureau Feminino da Policia chegaram as seguintes recomendações:

1 — A colaboração feminina é necessaria à boa organização policial.

2 — As mulheres (vigilantes) inspeccionadas no seu trabalho, devem estar sob a chefia directa do chefe de Policia, e quando o seu numero é sufficiente, ser mais do que representado pelo de directora (ou delegada) da Policia Feminina.

3 — As nomeações serão feitas de accordo com as exigencias para a admissão ao funcionamento civil, sendo exigidas provas de idoneidade, habilitação e vacação.

4 — Serão concebidas enquanto servirem bem.

5 — A nomeação de mulheres para a policia é de utilidade a execução de um programma preventivo profissional, em beneficio da população, insgramente sob a luz da perspectiva social da criança e da mulher.

Exigencias

6 — As candidatas devem apresentar no minimo, curso secundario e alternativamente ou: a) dois annos de experiencia em trabalho de natureza educativa ou social; b) curso de enfermagem em escola policia officializada, ou equivalente, que exija dois annos de internata ou residencia em hospital, com preparo tecnico e pratico profissional completo; c) ou ainda curso normal ou commercial e dois annos de contacto com a policia em servico de secretaria, ou de responsabilidade.

7 — A funçao primordial da mulher na policia (vigilancia social) será a de lidar com todos os casos em que estão envolvidas mulheres ou crianças, como victimas ou criminosas, e combater contra individuos do sexo feminino e contra os menores de 14 annos sob o seu dominio.

Deverão procurar investigar e corrigir as circunstancias e condições anti-sociaes que supreenderem no correr das casos individuais ou em relação à comunidade; ficarão encarregadas social e legalmente das mulheres e das crianças delinquentes e auxiliarão a policia masculina nos inqueritos e arguições."

Devem trabalhar em boa harmonia com os seus collegas masculinos — representa a Sen. Miss Van Winkle — auxiliando-se a ampliar a funçao da policia, que de policia deve passar para social e preventiva, pois essa ampliação é uma das necessidades mais prementes da sociedade contemporanea.

Organização

É opinião geral dos peritos, conforme vimos nas conclusões dos chefes de Policia citados, que a policia ou vigilancia social feminina deve ser organizada na dependencia directa do chefe de policia e ter o seguinte pessoal:

1 directora mulher, a quem competirá a direcção, orientação e instrucção do pessoal e de todos os serviços da alçada do Bureau. Além dessa directora as autoras dos livros citados consideram necessario:

1 directora auxiliar;

1 corpo de vigilantes, para a fiscalização de cinemas, theatros, danceings, parques de diversões, logradouros publicos, etc., para colligir dados para os juizes de menores e tribunaes; acompanhar presas, mandar proceder a exames physicos, clinicos, psychiatricos, etc.;

1 vigilante chefe.

1 protocolista social para o serviço de identificação e fichagem.

1 superintendencia dos casos individuaes para treinar as vigilantes, verificar os factos e orientar os casos do ponto de vista social e legal.

Execução

O principio fundamental da obra social da vigilancia policial feminina é a de separar desde o inicio as mulheres e crianças dos homens criminosos. Não devem ser levadas á delegacia, mas a um serviço especial de triagem *Clearing-House*, que póde ser installado na Casa de Detença feminina. Lá deve ser feita a triagem com separação das criminosas menores, juvenis e primarias.

A's detentas será dada occupação e recreio; estarão em contacto com todos os elementos de capacidade julgadora e orientadora. O primeiro contacto com a policia póde ser decisivo na formação futura da detenta ou criminosa primaria, dahi a necessidade de entregal-a a pessoal seleccionado e seleccionador.

Na *Clearing-House, Secção de Triagem* deve haver facilidade de exame physico clinico, psychiatrico, etc. Dahi devem as detentas ser apresentadas a julgamento, para nova triagem em casos que ficam em observação ou para serem entregues a instituições de tratamento (por molestia mental, epilepsia, doenças venereas, gravidez, etc.), ou a instituições de correcção (reformatórios, colonias juvenis, presidios, etc.), de onde resultará mais tarde nova selecção e triagem, em incorrigiveis que devem permanecer — e em casos postos em liberdade.

Em todos esses grãos, a vigilancia e a guarda de individuos do sexo feminino e de crianças menores deve ser entregue á mulher habilitada. Ella as receberá, fará a triagem, encaminhará a exame por especialista, que tambem póde ser do sexo feminino, acompanhará á policia ou nos tribunaes e as instituições a que se destinam e dellas ficará encarregada, nas colonias agricolas, reformatórios e prisões.

A principio uma organização desse genero poderá parecer estranhavel, mas meditando bem, verificar-se-á que não se trata de mera imitação de instituições estrangeiras, mas antes de introducção de modalidades, modernas e humanitarias, de

— 12 —

TITULO III

Da Declaração dos Direitos

CAPITULO I

DOS DIREITOS POLITICOS

Art. 106. São brasileiros:

a) os nascidos no Brasil, ainda que de paiz estrangeiro, não residindo este a serviço do Governo do seu paiz;

b) os filhos de brasileiro, ou brasileira, nascidos em paiz estrangeiro, estando os seus paes a serviço publico e, tóra deste caso, se, ao attingirem a maioridade, optarem pela nacionalidade brasileira;

c) os que já adquiriram a nacionalidade brasileira, em virtude do art. 69, ns. 4 e 5, da Constituição de 24 de fevereiro de 1891;

d) os estrangeiros por outros modos naturalizados.

Art. 108. São eleitores os brasileiros de um ou de outro sexo, maiores de 18 annos, que se alistarem na fórma da lei.

Paragrapho unico. Não se podem alistar eleitores:

a) os que não saibam ler e escrever;

b) as praças de prel, salvo os sargentos do Exército e das forças auxiliares da Exerçella, hem como os alumnos das escolas militares de ensino superior e os aspirantes a official;

c) os mendigos;

d) os que estiverem, temporaria ou definitivamente, privados dos direitos politicos.

CAPITULO II

DOS DIREITOS E DAS GARANTIAS INDIVIDUAES

Art. 113. A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no Paiz a inviolabilidade dos direitos concernentes á liberdade, a subsistencia, á segurança individual e á propriedade, nos termos seguintes:

1.º Todos são iguaes perante a lei. Não haverá privilegios nem distincções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões proprias ou dos paes, classe social, riqueza, crengas religiosas ou idéas politicas.

13. É livre o exercicio de qualquer profissão, observadas as condições de capacidade technica e outras que a lei estabelecer, dictadas pelo interesse publico.

TITULO IV

Da Ordem Economica e Social

Art. 115. A Ordem Economica deve ser organizada conforme os principios de justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos existencia digna. Dentro desses limites, é garantida a liberdade economica.

Paragrapho unico. Os poderes publicos verificarão, periodicamente, o padrão de vida nas varias regiões do Paiz.

aproveitamento feminino, de accordo com as aptidões naturaes da mulher para um serviço que, pela sua natureza, exige, tacto, paciencia, piedade, delicadeza e na qual o proprio bom senso manda que a assistencia á mulher seja dada pela propria mulher.

D) — ATTRIBUIÇÕES DA POLICIA FEMININA DE LONDRES (17)

Em 1931, na occasião do II Congresso Internacional Feminino, esteve no Rio de Janeiro a Sra. Mary Allen, Chefe da Policia Feminina de Londres, a qual participou dos trabalhos do Congresso cujas resoluções seguem abaixo.

Reproduzo aqui a entrevista concedida pela Sra. Mary Allen, ao "Correio da Manhã", em 25 de junho daquelle anno, porque resume as funções da Policia Feminina de Londres.

"As attribuições da Policia Feminina de Londres podem ser resumidas no seguinte: acolher mulheres e meninas que tenham tentado suicidar-se; tomar depoimentos de mulheres e crianças victimas de assaltos criminosos ou immodicos; colligir provas referentes aos casos de mulheres e crianças assaltadas criminosamente ou immodicamente, acompanhando-as, afim de effectuar a prisão dos criminosos; deter as mulheres accusadas de vadiagem ou sollicitação para fins contrarios á moral, nas vias publicas; conduzir as detentas das prisões para os tribunaes; deter mulheres accusadas de alcoolismo e conducta desordenada; auxiliar nos pedidos sobre o desaparecimento de mulheres e crianças; revistar as mulheres presas; exercer a vigilancia sobre as mulheres detidas nos districtos policiaes; assistir ás mulheres e crianças nos tribunaes; auxiliar a superintendencia das licenças concedidas aos menores para negociarem nas ruas; vigiar as casas suspeitas de exercerem o commercio de hospedarias para fins illicitos; procurar abrigos para crianças e mulheres sem tecto; ajudar o varejamento de casas de má polia; auxiliar nas pesquisas policiaes em que é preciso ir á paisana; inspecionar as casas de diversões, fazendo relatorios sobre a especie de suas diversões; serviços regulamentares nas estações policiaes; indicar as casas improprias, sob o ponto de vista hygienico ou moral, para habitação collectiva, ao chefe da sua corporação; observar e denunciar os casos de máos tratos inflingidos ás crianças; fazer investigações relacionadas com os casos de nascimentos occultos, abortos, bigamia e seducção; superintendencia das casas de penhores; inquirições sobre estrangeiras, fraudes, pessoas femininas e meninas menores perdidas; inspecção das casas de pensão para mulheres, e factos relacionados com máo trato de mães.

A Policia feminina trabalha sempre de common accordo com a policia masculina, procurando cooperar e nunca invadir sua esphera de acção, agindo sempre com a maxima cordialidade e discernimento. Por seu lado a Policia masculina recebeu muito bem a criação da nova secção feminina, visto tirar-lhe muito das tarefas que a sobrecarregavam.

(17) Bibl.

As inquirições de mulheres e crianças feitas pela policia-
romen, por exemplo, são muito mais efficientes e removem
os inconvenientes resultantes das necessarias pesquisas
quando feitas em pessoas de sexo diverso."

E) — RESOLUÇÕES DO II CONGRESSO FEMININO
INTERNACIONAL — RIO 1931

A comissão de Policia Feminina do 2º Congresso In-
ternacional Feminista, reunida no Automovel Club do Rio de
Janeiro para estudar as necessidades e possibilidades da ins-
tituição da Policia Feminina no Brasil, após ouvir as ex-
plicações do chefe da Policia Feminina de Londres, apre-
sentou a plenário o projecto geral de organização a ser dis-
cutido e votado, uma vez approved, submettido á apre-
ciação do Exmo. Sr. Dr. Chefe de Policia do Distrito Fe-
deral.

O 2º Congresso Internacional Feminista resolve:

Pleitear a criação da Policia Feminina no Brasil.

Que a organização da Policia Feminina seja feita me-
diante convite a duas mulheres especialistas para cooperarem
com o chefe de Policia na organização da Policia Feminina
no Rio de Janeiro.

Recrutamento

As candidatas ao serviço de Policia serão escolhidas após
prova de habilitação entre as diplomadas da Escola Normal ou
que tenham estudos equivalentes, dando-se preferencia em
igualdade de condições, ás primeiras.

As candidatas serão submettidas ao exame de sanidade
e escolhidas de preferencia entre os 25 e os 40 annos.

Trenamento

Sujeite-se as candidatas a um curso de trenamento pelo
prazo minimo de tres mezes e pague-se durante este treno
um salario minimo proporcional. Constará o treno de uma
parte theorica outra pratica, organizadas de accordo com as
necessidades, pelas especialistas.

Condições de emprego

Tenham todos os poderes de Policia e sejam alistadas
como mulheres policiaes.

Tenham o direito de usarem uniforme feminino para o
exercício de certas funcções, sendo o padrão do mesmo deter-
minado em deliberação posterior.

Seja-lhes pago uma remuneração fixada entre a média
paga á policia technica e á policia commum.

Deveres

A Policia Fminina deverá trabalhar em todos os De-
partamentos onde haja menores e mulheres. Ser admittida
no juizado de Menores em todas as suas attribuições.

Vigiará as mulheres criminosas nas delegacias.

Acompanhará as mulheres ás prisões e em todos os pro-
cessos judiciaes.

— 125 —

Fará o interrogatório das mulheres detidas por vadiagem. Investigará tomando declarações, dessas mulheres, sua origem e sua actual situação. Apurando a Policia Feminina serem victimas de trafico de mulheres, providenciara no sentido de protegel-as.

Desempenhará sua missão ao lado da Policia de Costumes, fiscalizando as casas de diversões, fazendo a censura cinematographica, de cartazes, etc.

Auxiliará a campanha contra os entorpecentes.

Patrulhará, em uniforme, ruas, praias e parques.

Inspeccionará e fiscalizará todos os lugares de diversão cinema, salas de dança, eac., para proteger os menores, moças e mulheres.

Na despedida que a commandante Allen fez ao Sr. Chefe de Policia, Dr. Baptista Luzardo, espirito verdadeiramente liberal, autorizou-a a affirmar no Uruguay e em Londres, para onde a mesma se destinava, que era favoravel á creação da Policia Feminina em nossa terra. O Uruguay, que convidara a Sra. Mary Allen, como hospede do Governo, organizou a policia feminina durante a sua estadia em Montevideo.

IX — PADRÃO DE VIDA E AMPARO AO LAR

- A) OS INSTITUTOS DA MULHER NO CANADÁ
- B) A MULHER E O PADRÃO DE VIDA NACIONAL.
(Serviço de Divulgação da Economia Doméstica
e Agricultura nos Estados Unidos)
- C) A MULHER COMO FACTOR DE PROGRESSO DO AVID RURAL.
GRÊSSO NACIONAL DE AGRICULTURA, COMMEMORATI-
VO DO CENTENARIO DA INDEPENDENCIA

IX — PAZÃO DE VIDA E AMPARO AO LAZ

A Constituição Argentina, de 1931, prescreve, no Capítulo da Ordem Económica e Social: "a organização do Trabalho Económico de accordo com os princípios da justiça e a possibilidade de vida variada, manda estabelecer periodicamente a pazão de vida nas varias regiões do país" (art. 114 e parágrafo único), e *Intende de preferença ás mulheres habilitadas a serviços referidos no art. 121, § 3º*. Outros artigos referem-se, em parte ou emmez, das suggestões contidas na Atlas-Projecto da Constituição, convenientemente regulamentadas, dando ênfase á utilização da mulher no aperfeiçoamento do padrão de vida domestica, social e rúrica do país.

Muito de elucidar este modo de ver, descrevo nesta sessão da presente trabalho as instituições que se encontram funcionando de esta natureza nos Estados Unidos e no Canadá.

Escolhi, de preferença nos mencionados estrangeiros, os Institutos da Mulher no Canadá, em primeira logar para apresentar o optimo trabalho de T. P. Ashby, traduzido em recente obra, e, em seguida, por achar mais próximas das nossas as condições de um país da Nova Mundo, de extensa e heterogênea territorio immenso e população escassa, como o Canadá. Ao visor das instituições officinas por uma desorganização no sistema geira vive entretanto a ênfase de apressar a alta officineta de instituições semelhantes na Inglaterra (onde fazem muito as tentativas da vida rural), na Bélgica (onde se applicam a *con-vicium de casales ambulante*) e em outras partes europeas.

Extraí a descrição resumida do *Service de Divulgação da Economia Domestica e Agricultura dos Estados Unidos*, de um relatório non, organizado em 1927 sobre *Expo. De. Dales* (onde Sineses Lantz, então, ministro da Agricultura, *Expo. con-vicium* está hoje consideravelmente ampliado e coordenado no *Bureau de Economia Domestica da Departamento Nacional de Agricultura*, sob a direcção competente da *Dra. Louise Stanley*).

Muito de não ser accionada de procurar introduzir, sistematicamente, organizações complexas, de uma só vez, no Brasil (conservando, a seguir, as medidas por toda organizadas sob a direção do eminente *Luz de Agricultura na Relatoria comercial*, bem como a indicação que apresentei no Congresso Nacional de Agricultura, comemorativa do Centenario da Independencia do Brasil).

Ficou que o tipo de organização apresentada nesta sessão da presente trabalho alliado a um Departamento da Mulher.

C. E. M. — Pl. 9

e a um Conselho Feminino de Providência ou de Maternidade, Infância e Lar — representaria uma das modalidades mais efficientes de coordenar a actividade domestica, social e civica feminina e de salvaguardar os interesses da mulher como dona de casa, mãe de familia, e factor productivo na vida economica, social e cultura do paiz.

A) — OS INSTITUTOS DE MULHERES

Por T. F. Astle — Editor da Secção do Instituto Internacional e do Departamento de Agricultura da Canada (28)

A organização das Institutos de Mulheres foi um acontecimento da maxima importancia para o Canada. Pela primeira vez na sua historia moderna eram proporcionadas oportunidades de reunião e convivio ás mulheres de todas as classes sociais e de todos os credos que vivem isoladas nas fazendas, granjas e aldeias. Na Grã-Bretanha, França, Belgica e Estados Unidos e outros paizes tambem existem instituições semelhantes. Em todos os lugares onde surtem passam a exercer influencia directa sobre o desenvolvimento da agricultura, instigando ás mulheres a participarem mais amplamente e com maior interesse na vida e nas actividades da comunidade a que pertencem.

O primeiro Instituto de Mulheres foi organizado em Stony Creek, na provincia de Ontario, em fevereiro de 1897. O movimento se estendeu rapidamente através a provincia e em 1915 já havia Institutos de Mulheres em todas as provincias do Dominio. Em regra geral as outras provincias adoptaram o plano de organização e os methodos inaugurados em Ontario.

OBJECTIVO DOS INSTITUTOS DE MULHERES

Os propositos e fins das Institutos, tal como os definiu a organização de Ontario, são: "a divulgação de conhecimentos relativos á Economia Domestica, inclusive architectura, saneamento, noções precisas sobre o valor economico e hygienico dos alimentos, vestuario e combustiveis, os cuidados e educação scientifica das crianças, com o objectivo de levantar o nivel geral de saúde e de moral do povo, assim como o estudo de todos os problemas e a realização de todas as actividades susceptiveis de aperfeçoarem o lar e de melhorarem as condições de vida da comunidade."

A Secção 3ª da Acta da fundação do Instituto da Mulher de Alberta, reza: "Os fins do Instituto da Mulher serão os de melhorar as condições sociais das comarcas rurais e outras comunidades, por meio de:

1.º Estudo da Economia Domestica (inclusive a assistência aos enfermos no lar, sciencia domestica, hygiene, valor nutritivo dos alimentos, dieta para os doentes, mobiliario, costura e outras materias), puericultura, prevenção de doenças, necessidades locais da vizinhança, condições sociais e industriais;

(28) Bibl.

2.º Estabelecimento de Institutos locais de mulheres como centros sociais educativos;

3.º Fomento da agricultura e melhoramento das condições agrícolas;

4.º Organização e manutenção de demonstrações práticas, conferencias, cursos sacrintos, bibliotecas ambulantes e outras, exposições, certames, reuniões, convenções e outros métodos uteis para promover os propósitos acima citados.

A enumeração dos fins dos Institutos referidos, revelam claramente a sua índole e o alcance que lhes é dado no Canadá. As actividades postas em execução variam segundo as localidades, mas o propósito fundamental é o estudo das questões relacionadas com a boa organização do lar e da vida social da comunidade.

LEGISLAÇÃO REFERENTE AOS INSTITUTOS DA MULHER.

Em varias provincias canadenses as leis referentes ás associações agrícolas contém clausulas que estatuem a formação de Institutos da Mulher. New Brunswick e Alberta têm leis especiaes sobre o assumpto.

A lei de Alberta, depois de enumerar os fins dos Institutos, indica o methodo de organizal-os. Oito mulheres legalmente capazes, no menos, devem assignar uma petição ao Ministro da Agricultura da Provincia, o qual expede o certificado de incorporação. Por este modo o Instituto adquire personalidade corporativa e o direito de possuir patrimonio. O Ministro da Agricultura da Provincia, o qual expede o certificado, deve ser enviado ao ministro um informe sobre a organização, com a copia da acta de installação e a lista das directoras e socias. Podem ser socias todas as mulheres maiores de 16 annos que residam no territorio sobra o qual o Instituto tem jurisdicção. A directoria é formada de presidente, duas vice-presidentes, uma secretaria e uma thesoureira, no menos tres directoras e duas vogues. Os estatutos podem ser modificados, derogados e regulamentados em assembléa annual ordinaria ou em assembléa especial. Devem ser prestadas annualmente contas ao ministro de Agricultura sobre o estado economico do Instituto. O ministerio pode ter superintendente de Institutos addido ao ministerio. A lei prevê a reunião de Convenções dos Institutos de cada Provincia e a organização de uma Junta Provincial Assessora, formada por representante do ministro de Agricultura, superintendente dos Institutos e sete socias escolhidas na Convenção annual.

Papel do Governo

Os trabalhos dos Institutos de cada Provincia são dirigidos por superintendente, mediante indicação do Departamento Provincial de Agricultura. Sob a sua direcção trabalha um grupo de mulheres denominadas conferencistas ou instructoras, as quaes percorrem a provincia, visitando os diferentes Institutos, dando demonstrações praticas de economia domestica e outras materias da alçada dos Institutos.

Os Governos Provinciales e os Departamentos de Agri-

cultura das Províncias contribuem para a manutenção dos Institutos com subvenções autorizadas pelas leis de ensino agrícola do Canadá. Algumas das Províncias também fornecem passagem para certo numero de delegadas ás Convenções centrais.

ORGANIZAÇÃO, QUADRO SOCIAL E PROGRAMMA DOS INSTITUTOS LOCAES

A organização de um Instituto é muito simples. As leis são bastante elasticas para attenderem ás necessidades de todos os districtos e permittirem a maior amplitude e desenvolvimento individual. A organização se effectua geralmente em uma reunião de representantes da communitade.

São admittidas as mulheres de todas as classes e idades, pois do auxilio mutuo e esforço em common resulta uma comprehensão dos interesses e necessidades e pontos de vista reciprocos, referentes a esses interesses e necessidades. Consta-se todas as socias a participarem dos trabalhos como conferencistas ou ouvintes, agricultoras praticas, donas de casa ou directoras de actividade sociais. Cada socia contribue com uma quota annual minima de 25 centavos e recebe uma carteira de inscripção social.

O preparo dos programmas dos Institutos locais é da maxima importancia. O manual da Província de Ontario aconselha os Institutos a adoplarem programmas adequados ás condições e distribuidos de modo a abranger os interesses de todos os que vivem no lar, attraíndo ás suas fileiras o maior numero possivel de pessoas idoneas, jovens ou adultas, e dando preferencia aos projectos delimitados e bem exercitados sobre os campos de acção por demais vastos e dispersivos.

Os temas indicados para discussão e estudo são: "alimentação, vestuario, habitações, moveis, limpeza, economia de esforço, saúde, organização da familia, educação, divisão de trabalho, emprego de economias, jogos, desportos e recreações, musica, leituras, polidez, corrección de linguagem, instrução civica, férias escolares, ornamentação do lar rural, limpeza e embelezamento das estradas e caminhos, parques e cemiterios, auditorios, etc., etc."

O programma pôde consistir de uma palestra, uma demonstração ou exhibição de mostruario seguida de discussão e meia hora de convivio social no fim da sessão que não leve durar mais de duas horas.

FUNÇÃO SOCIAL DOS INSTITUTOS

Inicialmente os Institutos foram fundados para melhorar as condições de existencia nos lares rurais e isolados e ministrar informações referentes aos problemas domesticos diarios ás esposas dos lavradores. Ao correr da sua existencia foi se ampliando cada vez mais o seu alcance, realizando tarefas variaveis, de accordo com as necessidades dos districtos onde funcionam. Hoje em dia as actividades dos institutos se estendem a quasi todos os aspectos da vida rural.

A maior parte dos Institutos envida esforços em prol da saúde e do bem estar da população infantil. Em todas as províncias distribuem folhetos e dão palestras sobre higiene pessoal e infantil, doméstica e colectiva. Ministram demonstrações práticas de enfermagem, mantêm clínicas para crianças e organizam campanhas gerais de saneamento sanitário. Foram os primeiros a instituir a inspecção médica nas escolas e a fundar clínicas para corrigir defeitos físicos remediativos. Collaboram com os hospitais e com a Cruz Vermelha.

Muito têm contribuído para o melhoramento das escolas, desde o saneamento até a cultura e estética. Em muitas escolas os Institutos servem refeições quentes às crianças que vivem distantes da escola, instalam uma cantina portátil e fazem donativos de livros e material para as crianças infantis.

Outra finalidade dos Institutos é a de estimular a agricultura, aproveitando as férias escolares, ensinando jardinagem e instituindo prêmios aos pequenos jardineiros. Em alguns districtos divulgam a industria de lacteícos e apicultura e organizam feiras de hortaliças e exposições de flores.

Os Institutos têm elevado consideravelmente a posição de vida económica, esthetica e hygienica do lar e da educação do povo por meio de cursos práticos.

Certo numero de Institutos tem-se esforçado na reorganização de bibliotecas publicas, bibliotecas ambulantes, sala de repouso para as fazendeiras em visita às villas, de auditórios para concertos, centros de recreio, salas de leitura, sociedades cooperativas, ambulatórios, etc.

Os Institutos também se dedicam à caridade e beneficencia, proporcionando socorros por vezes a famílias de feiras. Auxiliam os lavradores arruinados por insectos, enchentes e outras calamidades.

Em varias provincias do Canadá os Institutos attendem aos emigrantes recém-chegados, adaptando-os à nova vida. Velam para que os filhos dos emigrantes frequentem as escolas, impedem a crueldade, a ignorancia e a imposição de trabalhos excessivos por parte dos empregadores de menores.

Os Institutos servem como escolas de preparo da mulher para os negocios publicos.

INSTITUTOS DE JOVENS

Os institutos de jovens constituem uma parte importante dos Institutos da Mulher, nos quaes se acham incorporados. Além das materias acima enumeradas, organizam conferencias illustradas sobre cultura civica, historia, geographia, litteratura, artes decorativas e outros assumptos.

INSTITUTOS DISTRICTUAES

Em varias provincias do Canadá o territorio que corresponde aos Institutos da Mulher foi dividido em districtos, sendo organizados institutos districtaes com organização semelhante nas institutos locais.

FEDERAÇÕES PROVINCIAIS

No maior parte das províncias do Canadá existe, não dos institutos locais e dos districtaes, um Instituto Provincial com presidente, vice-presidente e junta de vogues. O Instituto Provincial é constituído por delegadas de todos os institutos locais da provincia, que se reúnem annualmente em Convenções, elegem a sua directora e, em geral, comissões permanentes para os differentes assumptos, como sejam hygiene, educação, boas escolas, intelligencia, aproveitamento de ex-soldados, como pequenos agricultores, bem-estar infantil, etc. Estas comissões encaminham informações á Secretaria e recebem as recommendações para os trabalhos dos institutos locais. Elegem igualmente delegadas á Federação Nacional de Institutos da Mulher.

A FEDERAÇÃO NACIONAL DE INSTITUTOS

A Federação Nacional de Institutos da Mulher foi organizada em assembleia effectuada na cidade de Winnipeg em 1919, com representantes de todas as províncias.

A Federação obedece nas seguintes fins:

1. Coördinar os diversos Institutos Provincias da Mulher.
2. Servir como veículo de intercambio de informações sobre as actividades dos institutos pertencentes á Federação.
3. Elevar o padrão de vida e os costumes domesticos da povo canadense.
4. Estimular o desenvolvimento da agricultura.
5. Trabalhar em prol das medidas de character educativo, moral, social e economico.
6. Promover a cooperação e os esforços em beneficio da comunidade.
7. Induzir a cooperação de divulgação em todo o territorio nacional, de accordo com os fins da Federação.

As Directoras da Federação Nacional de Institutos da Mulher são: uma Presidente, duas Vice-Prezidentas, uma Secretária de Expediente, uma Secretária de Actas, uma Secretária de Publicidade, uma Thesouraria, uma Junta de Vogues, constituída por duas representantes para cada provincia, eleitas estas pelas Convenções Provincias.

A Convenção da Federação Nacional se reúne de dois em dois annos. Já em 1921 propuzeram e obtiver a criação de uma Divisão de Institutos da Mulher no Ministerio de Agricultura do Governo Federal.

B — A MULHER E O PADRÃO DE VIDA NACIONAL

Resolução apresentada pela Directoria do Bureau de Economia Domestica dos Estados Unidos, em Washington, Dra. Louise Stanley, e adoptada pelo II Congresso International Feminino do Rio de Janeiro, em relação ao Lar:

O progresso de qualquer país está na dependencia estricta dos seus lares e do padrão de vida que elles offerecem á população. As mulheres caíse a liderança nos melhoramen-

Art. 121. A lei promoverá a unificação da produção e estabelecerá as condições de trabalho, no estado e nos campos, tendo em vista a protecção social do trabalhador e os interesses economicos do País.

§ 1.º A legislação do trabalho observará os seguintes princípios, além de outros que colligam influencia as condições do trabalhador:

- a) prohibição de differença de salaria para uma mesma função, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salario mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades básicas do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, remuneradas, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) prohibição de trabalho a mulheres de 13 annos de trabalho nocturno e menores de 16 e em trabalhos insalubres, a menos de 18 annos e a gestação;
- e) regimes de licenciamento, de férias, de licenças;
- f) formas adequadas remuneradas;
- g) indemnizações aos trabalhadores obtemporários em qualquer caso;
- h) assistência medica e sanitaria ao trabalhador e a sua família, abrangendo a este ultimo os seus dependentes, nos períodos de licença e de campos, e nos períodos de proclamação, mediante contribuição (com da União, do empregador e do empregado) a favor da cultura, da higiene, da moralidade e que visem de dependentes do trabalho em qualquer caso;
- i) regulamentação da execução de todo o trabalho;
- j) reconhecimento das convenções collectivas de trabalho.

Art. 128. Incumbe a União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas:

- a) assegurar a unificação dos direitos, estatutos, prazos, regularidades e uniformidade de serviços e do ensino, com a unidade de organização e de ensino;
- b) estabelecer a educação superior;
- c) assegurar a instrução e a educação;
- d) assegurar os benefícios de todo o trabalhador;
- e) proteger a integridade moral, física, economica, legal, moral e intelectual;
- f) adoptar medidas legislativas e administrativas tendentes a restringir a mortalidade e a morbididade infantis e de hygiene social, que impõem a propagação das doenças transmissíveis;
- g) cuidar da hygiene mental e intelectual a toda e parte de todos os cidadãos.

Art. 141. É obrigatório para toda a população nacional, a partir da maioridade e da infancia, para o que a União, os Estados e os Municípios destinarem, nos termos das respectivas leis tributarias.

TITULO IV

Da Segurança Nacional

Art. 163. Todos os brasileiros são obrigados, em forma que a lei estabelecer, ao serviço militar e a outros serviços de

tas das condições de vida no lar, na elevação da capacidade social quanto a colaboração económica da dona de casa à vida do povo, pela eficiência da organização doméstica e pelo ambiente que imprime ao lar.

Esperamos ver a vossa agremiação (Federação Brasileira pelo Progresso Feminino) à frente da iniciativa que vier para mover a compreensão de que a organização doméstica faz parte da economia nacional, e que a actividade económica da mulher no lar deve ser equiparada às outras actividades da empresa productiva, e que trabalhe pelo desenvolvimento das pesquisas scientificas em ordem das condições domésticas como base da obra educativa junto à machada feminina do nosso país."

C) — A MULHER COMO FACTOR NO DESENVOLVIMENTO DA AGRICULTURA E APERFEIÇOAMENTO DAS CONDIÇÕES DA VIDA RURAL. (29)

COM ESPECIAL REFERENCIA AOS ESTADOS UNIDOS

Relatório da Delegação apresentada ao senhor Ministro de Agricultura e da Conferencia feita no Congresso de Agricultura, por D. Maria Lúcia, em sua viagem aos Estados Unidos, em 1924.

"Embora desempenhando um papel importante, ainda não composto de funções subalternas, muitas vezes passiva e subordinada a seu sexo, a mulher sempre foi activa e efectiva, um factor ponderavel no desenvolvimento da vida rural.

Enquanto se occupava o homem em suas occupações, inquietas, trazia a mulher, envolvida em sua tarefa pessoal, todas as possibilidades do lar. Lar era apenas a unidade de descaño nocturno, o desamparamento temporario, e quando derija onde se obrigava com seus filhos e sua prole, encontrava o homem enfrentava a lucta contra os inimigos humanos. Com a fixação do homem no solo surge uma civilização mais e gradualmente se constituiu, se aperfeiçoou, o característico material da especie humana. A agricultura com a colheita das mais importantes fontes de renda é um dos mais valiosos estudos da civilização. O estabelecimento do lar tornou-se naturalmente offerece tambem á mulher nova unidade de vida.

Dá-se, então, uma destas tres coisas:

Ou a mulher é sobrecarregada dos trabalhos pesados da agricultura enquanto o homem se dedica á casa e á família, ou é feita uma divisão de trabalho que distribue á mulher as funções mais suaves, permitindo-lhe applicar-se á organização do lar e a especializar-se nas afazeres domesticos e nas actividades complementares ao trabalho agrícola, sempre penhado pelo sexo masculino, ou ainda, quando ha condições de factura e abundancia de mão de obra, a mulher deixa de colaborar efficaçamente, se mantém alheia e indifferente á evolução da vida rural. A principio o homem é collaborador, ser

(29) Bibl.

situação de luta contra os elementos hostis da natureza e contra a rivalidade e cobiça dos seus semelhantes, sendo obrigado a defender o terreno por elle desbravado ou a curvar-se perante o mais forte como se deu por exemplo durante a idade média em que o trabalho agrícola dos servos era explorado pelos grandes senhores. Mas tarde, triumphando o regimen democratico pode o homem cultivar pacificamente o sào de terra que lhe pertence. Aparecem, então, por vezes, principalmente nos paizes novos, difficuldades que tendem a isolal-o de seus semelhantes; mais tarde tendem a desaparecer. Os progressos de natureza ferroviaria diminuem o grau de isolamento e approximam sensivelmente a população rural da urbana, permittindo-lhe compartilhar dos seus recursos materiais e conforto.

Nesse intervallo tem-se desenvolvido a sciencia; depois de castigar seu vño tem-se voltado para o dominio pratico das suas applicações. Aparecem modificações surprehensíveis que revolucionam tambem a Agricultura.

A principio a mulher é mantida alheia a essas transformações. Vegeta no lar rural, quando d'elle não consegue escapar para procurar na vida urbana, muito mais penosa porém, aparentemente mais variada, um campo de acção mais copioso. Permanece como permaneceu durante seculos quando as condições agitadas da vida faziam do lar para a mulher um abrigo imprescindivel onde a mulher vivia isolada e indifferente a progressos que podiam revolucionar a agricultura, mas que não atingiam o seu lar.

Felizmente, tal situação não pôde perdurar. Os governos, os administradores, as autoridades, a propria população, vão se compenetrando de que sem interessar á mulher é impossível vincular o homem ao sólo e que a mulher é um factor importante na vida rural.

Não procuram mais impôr á mulher os trabalhos pesados da campo, mas verificando que a vida agricola é mais normal de todos os modos de viver da especie humana, exige a differenciação e divisão de trabalho entre os sexos e procura fornecer á mulher os meios necessarios para que possa aperfeccionar aquella parte que della depende, isto é as pequenas industrias e o lar.

É o que se tem dado e está se dando na maioria dos paizes civilizados, onde as autoridades competentes e as associações agricolas estão procurando fornecer á mulher todos os elementos que possam tornar attrahente e proveitosa a sua permanencia no campo e diminuir a exoda para os centros urbanos.

O que tem sido feito nesse sentido nos paizes europeus, como a Belgica, França e a Noruega, onde as mulheres se dedicaram com grande efficaça ao desenvolvimento da Agricultura, já está mais ou menos conhecido entre nós. Acho mais interessante insistir na que está sendo feita nos Estados Unidos, pois esse entre outras iniciativas são sempre feitas em escala mais ampla, e com orientação mais pratica e que sempre se tem distinguido pela comprehensão nitida e plena do valor da collaboraçã da mulher. Naquelle paiz a agricultura é considerada uma questão de mais alta relevancia, merecedora do apoio publico.

Della tratam cooperativamente: todos os elementos, governo federal, governos estaduais, autoridades municipais, universidades, escolas, associações agrícolas e outras, e população rural, por meio de um systema coordenado pelo Departamento Nacional de Agricultura de Washington y alimentado pela ensino ministrado nas Escolas de Agricultura e Economia Domestica, nas Universidades Estaduaes, pelos resultados das pesquisas feitas nas Estações Experimentaes das diferentes Estados. É destinado a levar, através de agentes rurais e de consultoras técnicas de agricultura de economia domestica, os *leaders* de ambos os sexos os clubs de agricultura e as associações agrícolas, por assim dizer individualmente aos homens, as mulheres e às crianças os mais modernos processos e resultados e a estimular a sua acção.

Ja em 1862 creou-se o Departamento Nacional de Agricultura e desde aquella data seguiram-se numerosas medidas legislativas destinadas a promover o progresso da agricultura e da economia domestica rural. Foram creadas nas Universidades Estaduaes, em terrenos cedidos pelo governo, pela collaboração em partes iguaes da União e dos respectivos Estados: Escolas Superiores de Agricultura e tambem de Economia Domestica, pois nos Estados Unidos uma sabia politica manda que tudo que é feito para beneficiar o sexo masculino seja complementado por uma medida equivalente destinada a promover o progresso do sexo feminino.

Foi instituido pelo decreto Smith-Hughes o ensino tecnico de Agricultura e Economia Domestica, ou "Vocational Education" para a mocidade rural feminina e masculina das Escolas Secundarias no corpo docente das Escolas Medias de Agricultura y de Economia Domestica, com o intuito de preparar os futuros fazendeiros e fazendeiras e agricultores, em geral a partir dos quatorze annos, para o bom desempenho da sua funcção.

Pelo decreto Smith-Lever foi instituida outra medida de alcance ainda maior, o Serviço de Divulgação de Conhecimentos de Agricultura e Economia Domestica entre a população rural, systema de alcance verdadeiramente nacional. Esse serviço custeado e organizado pela cooperação da União, dos Estados e os Municipios, comprehende:

1) — O *Bureau de Relações Estaduaes do Departamento Nacional de Agricultura de Washington*.

2) — *Chiefs estaduaes* de ambos os sexos localizados nas *Universidades Estaduaes*.

3) — *Consultores e consultoras técnicas regionaes localizados* nas diferentes comarcas ou districtos.

4) — *Especialistas estaduaes ambulantes*, para tratar com mais detalhes dos diferentes assumptos.

5) — *Leaders estaduaes* para os clubs de homens, mulheres e crianças.

6) — *Leaders locais.*

Não equivale este a um curso systemático de instrução, sendo na realidade uma colaboração continua na solução dos problemas regionaes e de ordem pratica nas fazendas e nas lares ruraes como o demonstrará facilmente a seguinte citação do decreto Smith-Lever, que o rege:

"Auxiliar a diffusão entre a população dos Estados Unidos de informações uteis de natureza pratica sobre assumptos referentes á Agricultura e á Economia Domestica, e estimular a applicação das mesmas".

O trabalho com a população rural feminina é feito por intermedio de uma Secção do Departamento do Serviço de Relações Estaduaes do Departamento de Agricultura do Washington, (agora Bureau de Economia Domestica), das *chiefes estaduais* e das *consultoras technicas regionaes* especialmente *leaders de clubs* — tambem do sexo feminino.

As agentes ruraes ou antes "consultoras technicas regionaes" do sexo feminino são enviadas pelas Universidades Estaduaes, nos diferentes municipios, onde são encarregadas da diffusão dos conhecimentos de Economia Domestica, no sentido mais lato da palavra, entre a população rural feminina. Percorrem em primeiro logar, a região que lhes é confidida. Em seguida, organizam, nos centros ruraes, séries de aulas sobre diferentes pontos da Economia Domestica. Divulgam em geral as seguintes materias:

I — *Produção:*

Jardinagem;
Avicultura;
Pomicultura;
Lacticínios.

II — *Conservação e utilização:*

Preparo de conservas de legumes, carnes, frutas, etc.;
Preparo de alimentos;
Panificação;
Estudo de elementos nutritivos; regimens alimenticias;
Alimentação da infancia;
Aproveitamento do leite, etc.

III — *Princípios de hygiene:*IV — *Confecção de roupas:*

Valor dos tecidos, combinação de cores, linhas, cortes, modelos, etc.

V — *Aperfeiçoamento da lar.*

Architectura, installações, mobiliario, decoração; arçamento e escripturação.

VI — *Iniciativas de interesse para a comunidade:*

1º, organização de mercados e cooperativas;
2º, organização de clubs;
3º, organização de bibliothecas, etc.

A esses cursos comparece a população feminina das fazendas e povoados vizinhos. Estabelecem as *agentes rurais*, igualmente em cada villa ou povoado, um club de senhoras e outros de moçinhas, envolvendo os elementos mais aptos para servirem de "leaders" em sua ausencia.

Além disso, dão muitas demonstrações praticas sobre os mesmos assumptos, ás vezes, nos proprios lares da população rural. Quando um certo numero de senhoras manifesta desejo de obter instruccões mais detalhadas sobre um assumpto que não é da especialidade da consultora, a Escola Superior de Agricultura envia uma especialista para esse fim. Ha tambem nos centros agentes rurais encarregadas de um *Service de Consultas* sobre os assumptos de sua competencia, da distribuiçao de publicações, impressos e cartas lithographadas organizadas pela Secção de Instrução Agricola do Departamento Nacional de Agricultura e de encaminhar as consultas dirigidas por seu intermedio ás Escolas Experimentaes.

Os clubs organizados pelas consultoras technicas são em todos os lugares locais escolhidos pela sua capacidade de organização. As socias são em geral adictas a uma conscienciação reduzida para as pequenas despesas de expediente e outros do club.

São organizados tambem clubs para as moçinhas que têm suas leaders locais. Os trabalhos versam em geral sobre os assumptos domesticos.

Não há rapidamente estagado o systema de trabalho adoptado no ensino da Económica Domestica applicada á Agricultura, á população feminina dos Estados Unidos.

Será valioso de utilidade pratica? Parece que sim, pois já se assignalam resultados tangiveis. Como deâmonstração citaremos alguns breves extractos do Relatório da Senhora Florence Ward, Chefe do Serviço de Divulgaçao relativo ao anno de 1920.

1° — *Produçao*. As estatisticas demonstram que de todos os ramos a Agricultura tem tido a maior applicação. Em 1920 dedicou-se a população feminina em grande numero de Estados com a direcção das consultoras technicas regular a essa industria.

A renda proveniente da avicultura segun naquella exercicio a 1,032,000 dollars e a venda de ovos, em 219,000 dollars. Os lactarios tambem forneceram boa renda, principalmente na região de South-West onde foi muito generalizada a fabricação.

No Estado de Nova Mexico foram fabricadas sete toneladas de queijo. No Wyoming, outro Estado de população esparsa onde se encontram os grandes parques nacionaes em regiões desproprios á Agricultura foi preparada tambem grande quantidade de queijos. Refata a senhora Ward que tendo viajado uma mulher grande distancia para aprender a preparar o queijo voltou á aldeia e ensinou ás suas vizinhas a arte recém-adquirida, resultando ellas fabricarem 450 kilos de queijo.

Preparo de carnes. A preferencia foi dada a conservas de carne em latas, gallinha, carne de porco, vacca, carneiro, vitello, peixe, etc.

Em um pequeno município foram adquiridas 3.000 latas pelas mulheres para preparo das conservas em uma cozinha cooperativa por ellas estabelecida.

As conservas secas e salgadas deram a seguinte proporção:

Porco	326.237 kilos
Gallinha	180.000 kilos
Peixe	80.000 kilos

O preparo de toquinho rendeu tres mil e quinhentos contos.

Nutrição. O relatório de 1920 accusa um melhoramento gradual de alimentação da população rural e o notavel aperfeiçoamento da dieta infantil, facto esse cujo valor é desnecessario realçar. O trabalho com as creanças foi iniciado pelas especialistas estaduças para combater a alta mortalidade infantil, sendo empregado o processo de consultas e demonstrações praticas dadas ás mães nos proprios lares. Foram interessadas aciona de dez mil familias.

Administração do lar. Na administração do lar resultam do Serviço de Divulgação modificações interessantes, principalmente a installação de agua corrente, deapparelhos destinados a facilitar o trabalho e a adopção de medidas hygienicas. A senhora Ward calcula para o anno de 1920 uma economia de um milhão de horas no trabalho colectivo das donas de casa.

Esses resultados, que parecem entretanto em sommas bastantes elevadas são apenas parciais, referindo-se além disso a curto prazo de tempo. Os resultados geraes confirmados pela opinião publica são a transformação completa dos lares rurais desde a data em que foi iniciada o Serviço de Divulgação, o melhoramento extraordinario das condições de vida da população rural e a collaboração civica da mulher nos problemas de saneamento, ensino e organização nas comunidades rurais.

D) — MEDIDAS SUGGERIDAS AO MINISTERIO DA AGRICULTURA EM 1922 (29)

Na occasião da reforma do Ensino Agronomico, na administração do Sr. Miguel Calmon, a autora do presente trabalho apresentou a S. Ex. as seguintes suggestões:

Sr. Ministro:

Estando actualmente em andamento o projecto de Reforma de Serviço de Ensino Agronomico e devendo subir proximoamente ás mãos de S. Excia. o Sr. Presidente da Republica, peço venia para lembrar ao elevado criterio de V. Excia. a possibilidade de aproveitar a oportunidade fornecida pela presente reforma, que provavelmente não se apresentará de novo tão brevemente, para a crystallização, annexa á mesma, de um programma de ensino e divulgação dos conhecimentos de Economia Domestica Agricola entre a população rural feminina, assumpto esse de cujo estudo e propaganda me tem encarregado V. Excia., dedicando-lhe generoso apoio e esclarecida attenção.

Levando em consideração a importância material e moral para o progresso nacional, da elevação de nível da população rural e sendo o lar um dos mais poderosos factores na formação das condições de vida, podendo além disto o aproveitamento conveniente do esforço feminino nas indústrias agrícolas apropriadas á mulher servir de nova fonte de renda, torna a liberdade de suggerir seja adoptada de vez um systema de alcance nacional que vise em todas as suas modalidades a instrução da população feminina do Brazil.

Pertencendo os trabalhos rurais precisamente áquella ordem de actividades que exigem divisão nítida do trabalho entre os sexos, ouso suggerir ainda que o Ensino Agronomico destinado ao sexo feminino, isto é, a Economia Domestica, seja considerada separadamente, embora faça parte do mesmo serviço.

Attendendo a considerações de ordem economica e á necessidade de preparar o terreno, torna a liberdade de suggerir igualmente seja adoptado de preferencia a um systema immediato, muito dispendioso e talvez prematuro, um systema de *desencolamento gradual do serviço*, com despesas iniciais, reduzidas e augmento gradual, de accordo com as necessidades futuras, á medida que for se alargando o campo de acção.

Baseando-me nos estudos que tenho feito em Comissões do Ministerio da Agricultura e do orden de V. Excia., tenho a honra de submeter um pequeno esboço da organização que julgo mais apropriada, esboço este que poderá ser esclarecido com mais minudencia, caso V. Excia. o julgue merecedor dessa honra e susceptivel de realizção.

Tenho a honra de remetter a V. Excia. um exemplar da indicação do mesmo sentido por mim apresentada ao 3º Congresso Brasileiro de Agricultura e Pecuaria e do parecer favoravel unanimemente approvado, dado á referida indicação.

Valendo-me do ensejo, reitero a V. Excia. protestos de elevada apreço e mais distincta consideração. — *Bertha Lutz.*

Medidas propostas

I.—Divisão do Ensino Agronomico em duas partes distinctas.

- a) Agricultura;
- b) Economia Domestica Rural.

II.—Organização de um serviço de Extensão para a diffusão dos conhecimentos de Economia Domestica entre a população rural feminina do Paiz.

III.—Organização de Escolas Superiores de Economia Domestica.

A) Serviço de Extensão

Na organização definitiva teriam o Serviço de Extensão encarregado da diffusão de conhecimentos de Economia Domestica Agricola entre a população rural feminina do Brasil.

Teria os seguintes órgãos:

- A) Um *Serviço Nacional no Ministério da Agricultura* (destinado à organização e administração do Ensino da Economia Doméstica e divulgação da mesma através o País);
 B) *Serviços Estaduais* — destinados ao mesmo fim, porém nos diferentes Estados;
 C) *Especialistas* — das diferentes ramos de Economia Doméstica;
 D) *Chefes Estaduais* — encarregados da organização de clubs de senhoras e moçinhas para o estudo da Economia Doméstica e da fiscalização dos serviços;
 E) *Agentes regionaes* — verdadeiras consultoras técnicas localizadas nos diferentes municípios ou regiões;
 F) *Escolas Superiores e Médias de Economia Doméstica* nos diferentes Estados da União, afim de preparar as futuras especialistas, agentes rurales e lentes de Economia Doméstica nos estabelecimentos de ensino para o sexo feminino.

ORGANIZAÇÃO INICIAL

Achando-se actualmente a questão inteiramente no ar não se veriam sufficientes por enquanto:

- A) Um *Serviço de Extensão de Economia Doméstica* no Ministério e
 B) Uma *Escola Nacional Superior de Economia Doméstica*.

O Serviço de Extensão poderia funcionar com pessoal reduzido e pequena despesa enquanto estivesse na phase de organização do Serviço Nacional, através os Estados.

A Escola, que deveria ser o prototypo das futuras Escolas Estaduais, poderia ser organizada por varios processos:
 1º, pela organização na Escola Superior de Agricultura de uma Secção de Economia Doméstica, equivalente a actual Escola de Agricultura;

2º, pela criação de uma Escola de Economia Doméstica Nacional;

3º, pela transformação da Escola Wenceslau Braz em uma Escola Superior em vez de Escola Profissional;

4º, pela transformação da Escola Doméstica de Natal, o unico estabelecimento congenere que temos no Brasil, em um estabelecimento federal.

TRANSFORMAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO ACTUAL EM ORGANIZAÇÃO DEFINITIVA

Nos primeiros annos ao menos seriam admitidas algumas alumnas de cada Estado, por indicação dos Governos Estaduaes na Escola Nacional de Economia Doméstica. As primeiras turmas, poderiam dedicar-se exclusivamente a certas especialidades e fornecer deste modo a primeira serie de especialistas num prazo de tempo relativamente curto.

Outras, seguindo o curso completo, forneceriam as primeiras turmas de agentes rurales e membros do corpo docente das Escolas Estaduaes e as lentes de Economia Doméstica para as Escolas Médias de Economia Doméstica e as Escolas Secundarias destinadas ao sexo feminino.

PROGRAMAS

O programma de diffusão educatoria para os campos de seguintes materias:

- 1.º Alimentação.
- 2.º Têxteis e confecção.
- 3.º Decoração interior e aperfeiçoamento do lar.
- 4.º Organização e administração do lar e de instituições.
- 5.º Puericultura.
- 6.º Higiene.
- 7.º Noções de direito administrativo, sociologia e outras assumptos que conduzem à comprehensão clara do papel do individuo na communitate.

CUSTOS

O Serviço deveria ser custeado proporcionalmente pela União e pelos Governos Estaduaes.

DESPESAS ACTUAES

Seriam reduzidas, sendo actualmente necessarios apenas pessoal pouco numerozo para a Direcção Geral de Extensão e o dispêndio necessario ao estubo da Escola Nacional de Economia Domestica.

DESPESAS FUTURAS

Seria organizada um systema previsto a aumentar gradual as despesas ate atingir um maximo, que permaneceria definitiva. As despesas seriam feitas proporcionalmente à população rural do Estado e a sua situação economica, devendo uma parte das despesas correr por conta do Governo do Estado.

— Tratando-se de um serviço essencialmente destinado à instrução da mulher, propoem ainda que o pessoal do Serviço de Extensão e das Escolas de Economia Domestica seja na totalidade ou na quasi totalidade do sexo feminino.

E: — NO CONGRESSO DE AGRICULTURA 1930

Realizando-se em 1922 um Congresso deão de Agricultura e vida rural apresentou, naquelle occasião, a seguinte indicação, aqui reproduzida por se achar ainda em phase de revalidação da mulher.

Considerando a importancia material e moral para o progresso da agricultura das condições de vida da população rural;

Considerando ser o lar um dos mais poderosos factores na formação dessas condições;

Considerando depender o nivel de bem estar e conforto verificando no lar do grau de cultura e do preparo da população feminina;

Considerando, além disto, pertencer à agricultura precisamente aquella ordem de actividades, que dependem da divisão nitida do trabalho entre os sexos;

Considerando poder o aproveitamento conveniente do esforço feminino nas indústrias agrícolas apropriadas a serem desempenhadas pela mulher, servir de nova fonte de renda:

O Congresso Nacional de Agricultura e Pecuária advoga junto às autoridades competentes a criação de um systema de alcance nacional, á semelhança do que está sendo feita em outros países, principalmente nos Estados Unidos, visando em todas as suas modalidades, o ensino da Economia Domestica, e, principalmente, da Economia Domestica applicada á Agricultura, á mocidade do sexo feminino e á população rural feminina do Paiz.

Como meios apropriados de attingir esse intuito, lembra:

1º — O ensino de rudimentos de Economia Domestica nas escolas primarias, com especial insistencia nas suas applicações ás escolas rurais (jardinagem, criação de gallinhas, etc.).

2º — O mesmo ensino, porém, mais desenvolvido, ás alumnas das escolas secundarias, gymnasios frequentados ao sexo feminino, escolas normaes e outros estabelecimentos frequentados por moças, frisando bem que a Economia Domestica não deve significar, como o faz na maioria dos casos, apenas aos trabalhos-mañaes, mas de preferencia a cozinha, costura, puericultura, o aperfeiçoamento do lar e principalmente o aproveitamento de todos os recursos de pequena agricultura, pomicultura, horticultura, avicultura, venda de ovos, preparo de conservas, laticínios, etc.

3º — O estabelecimento de clubs de moças e meninas, com o intuito de interessar á mocidade rural feminina no estudo das differentes ramos da Economia Domestica applicada á Agricultura, á semelhança do que se faz nos Estados Unidos.

4º — O estabelecimento de um Serviço de Informação e Consultas Regionaes, semelhante aos Serviços de Prophylaxia Rural do Departamento Nacional de Saúde Pública, porém destinado á diffusão entre a nossa população rural feminina, (uma grande parte da qual vive, infelizmente, em condições de ignorancia quasi completa dos recursos ao seu alcance e do conveniente aproveitamento dos mesmos), por meio de aulas e demonstrações practicas, etc., de noções de Economia Domestica e sua applicação á Agricultura.

5º — O estabelecimento de Escolas Normaes de Economia Domestica e suas applicações á Agricultura, no Distrito Federal e nos Estados, para o preparo de professoras, de especialistas para as differentes materias e de consultoras tecnicas regionaes, não esquecendo tambem o preparo systematico e seguro daquelle grande numero de moças, futuras donas de casa, que, não desejando dedicar-se a nenhuma profissão especial, deveriam conhecer perfeitamente a organização do lar.

Atendendo, entretanto, a questões de ordem economica á necessidade de começar preparando em primeiro lugar as futuras instructoras, lembra seja adoptado de preferencia um systema de desenvolvimento gradual do Serviço com despesas iniciais reduzidas e provisões para o seu acrescimo, de accordo com as necessidades futuras, á medida que fór se alargando o campo de acção.

cessarios á defesa da Patria, e, em caso de mobilizaçãõ, serão aproveitados conforme as suas aptidões, quer nas forças armadas, quer nas organizações do interior. *As mulheres ficam exceptuadas do serviço militar.*

TITULO VII

Dos Funcionarios Publicos

Art. 168. *Os cargos publicos são accessiveis a todos os brasileiros sem distincção de sexo ou estado civil, observadas as condições que a lei estatuir.*

Art. 170. -O Poder Legislativo votará o Estatuto dos Funcionarios Publicos, obedecendo ás seguintes normas, desde já em vigor:

1º. o quadro dos funcionarios publicos comprehenderá todos que exercam cargos publicos, seja qual for a fórma de pagamento;

2º. a primeira investidura nos postos de carreira das repartições administrativas, e nos demais que a lei determinar, effectuar-se-á depois do exame de sanidade e concurso de provas e títulos;

3º. salvo os casos previstos na Constituição, serão aposentados compulsoriamente os funcionarios que atingirem 68 annos de idade;

4º. a invalidez para o exercicio do cargo ou posto determinar a aposentadoria ou reforma, que, nesse caso, se contar o funcionario mais de trinta annos de serviço publico effectivo, nos termos da lei, será concedida com os vencimentos integros;

5º. o prazo para a concessão da aposentadoria com vencimentos integros, por invalidez, poderá ser excepcionalmente reduzido nos casos que a lei determinar;

6º. o funcionario que se invalidar em consequencia de accidente occorrido no serviço, será aposentado com vencimentos integros, qualqueer que seja o seu tempo de serviço; serão tambem aposentados os atacados de doença contagiosa ou incuravel que os inhabilita para o serviço do cargo;

7º. os proventos da aposentadoria ou jubilação não poderão exceder os vencimentos da actividade;

8º. todo funcionario publico terá direito a recurso contra decisão disciplinar e, nos casos determinados, a revisão do processo em que se lhe imponha penalidade, salvo as excepções da lei militar;

9º. o funcionario que se valer da sua autoridade em favor do partido politico, ou exercer pressão partidaria sobre os seus subordinados, será punido com a perda do cargo, quando provado o abuso em processo judicial;

10. os funcionarios terão direito a ferias annuaes, sem desconto; e a funcionaria gestante, a tres mezes de licença com vencimentos integros.

Julga serem para as necessidades actuaes sufficientes:

1^o — Uma Escola Normal Nacional de Economia Domestica e suas applicações á Agricultura, que seria o prototypo das futuras Escolas Estaduaes, destinadas ao preparo de especialistas, em um prazo de tempo relativamente curto, e das primeiras professoras de Economia Domestica applicada á Agricultura, para as Escolas de Economia Domestica Agricola nos Estados e para o ensino dessa disciplina nos estabelecimentos de ensino primario, profissional e secundario destinadas ao sexo feminino.

2^o — Um Serviço, que poderia ser annexo ao Serviço de Fomento Agricola, para estudar as condições nos differentes estados, estabelecendo as bases para a organização das consultas e informações. Poderia, no principio, ao menos, funcionar com pessoal reduzido e sem grande onus para as cofres publicas.

PARECER.

A Ilustre autora da presente indicação, espirito culto e atilado, advoga com acerto evidentes da cultura da nossa população rural feminina tanto quanto impulsionando o alicentamento do bem estar e do conforto do lar.

A Economia Domestica nos variados e verdadeiros aspectos por que se apresentam á dona de casa, na sua applicação ás pequenas culturas horticolas, ás pequenas indústrias caseiras; o estabelecimento de associações femininas para o estudo de problemas affinentes á economia domestica applicada á Agricultura, e pela propaganda mutua dos seus ensinamentos; a instituição de cursos de hygiene geral, de hygiene alimentar, de puericultura, de aulas, conferencias e demonstrações publicas ministradas por consultoras técnicas regionaes especializadas; a criação de Escolas Normaes de Economia Domestica e suas applicações á Agricultura, já no Distrito Federal, já nos Estados, — tudo isso é passado em revista succinta pela distincta patriota.

Mas, reflectida, attenta na "necessidade de começarmos preparando em primeiro lugar as futuras instructoras", e, por isso, lembra a criação de uma Escola Normal Nacional de Economia Domestica, que será o viveiro das futuras professoras das escolas congeneres estaduaes, dos estabelecimentos de ensino primario profissional e secundario destinado ao sexo feminino.

Propugna ainda a Senhorita Bertha Lutz que, por intermedio da nova Secção, a ser de preferencia annexada ao Serviço de Fomento Agricola, se procure estudar as condições da população rural feminina nos Estados, estudo que constituirá a base essencial ao desdobramento e justa applicação das medidas de que S. Excia. se faz a digna paladina.

Confesso de começo a minha admiração pela singeleza da exposição da Senhorita Bertha Lutz, admiração tanto maior quanto recém-chegada da longa e feliz excursão pela grandiosa União Americana não nos aconselha, (como é de praxe entre nós), introduzamos de improviso toda a complexa organização que alli lhe maravilhou a attenção. Possível é que para a apontada prudencia algo tenha concorrido a perspicacia natural do sexo; as largas vestes americanas para

C. E. M. — Fls. 40

logo se lhe afiguraram demasiado amplas para a nossa misé-
reza... de recursos. O facto merece sublinhado, tal a sua
rareza...

Não ha como esconder a importancia do assumpto dele-
treado pela Senhorita Bertha Lutz; quer encairemos a mulher
pelo que lhe cabe na formação do caracter, na educação de
futuras cidadãos, função esta bem synthetizada na phrase
conhecida *ex matribus fortes são os formadores dos povos
fortes*; quer consideremos a mulher como factor economico,
desdolorando-se no zelo da saúde physica e da hygiene ali-
mentar dos que a cercam, no auxilio directo e precioso que
podem prestar ao desenvolvimento da exploração agricola, da
industria rera?

Inconsiderado será nos doutos membros da Undecima
Commissão o que no estrangeiro se ha feito no sentido de le-
vantar o nivel moral e intellectual da mulher das camadas.
Bem melhor do que o autor destas linhas sabem todas do que
se passa nos Estados Unidos, de quanto deve a França á "So-
ciété Nationale d'Encouragement à l'Agriculture, — só par-
tillar os paizes cujas organizações nos são mais familiares.

Entretanto, que se me seja relevado reproduzir palavras
do celebre agronomo Mathieu de Donbaste, confiante que es-
tou ser gozo, — e dos maiores, para os espiritos cultos recor-
darem-se pensamentos dos grandes constructores sociais.

Disse Donbaste, cuja actividade se exerceu entre 1882 e
1834: "*Source l'éducation d'une jeune personne est un mo-
tif pour une famille d'aller se fixer à la ville, et si des cir-
constances s'y opposent, on la place dans un pensionnat ou
elle sera façonnée au ton de la bonne société, c'est-à-dire à
toutes les habitudes urbaines; des talents agréables, qui lui
seront de la plus complète inutilité dès qu'elle sera épouse
et mère, même si la résidence se trouve fixée à la ville; des
goûts et des habitudes qui tendent à la détourner à jamais
de la vie rurale; voilà à peu près tout ce que recueille une
jeune personne de cette éducation, au lieu d'y puiser les con-
naissances, les habitudes et les goûts qui pourraient lui faire
trouver tant de charmes dans les soins de famille et de mé-
nage qui doivent remplir toute la vie de l'épouse d'un pro-
prietaire, d'un cultivateur qui habite la campagne*".

Perdoem-me ainda uma citação, esta de P. Joigneaux, o
autor dos "Conseils à la jeune fermière", publicação de 1882:
*"Vous voulez que le cultivateur sache distinguer ses terrains,
raisonner ses labours, apprécier la valeur de ses engrais, le
mérite de vivre des végétaux; c'est fort bien. A cet effet,
vous lui faites enseigner toutes sortes de bonnes notions sci-
entifiques; c'est toujours fort bien.*

*Mais, pour Dieu! soyez donc conséquents et faites pour
les filles ce que vous faites pour les garçons. Elles ont dans
l'exploration leur large part de besogne et de responsabi-
lité..."*

Eis ahí está justificada por mestres, por espiritos de
eleição, a providencia tão bem pleiteada pela Senhorita Ber-
tha Lutz, providencia que além do mais, trará, como effeito
seguro, senão o termo pelo menos a diminuição do exodo
rural.

Ao relator mais não cabe do que propor o aplauso e a aprovação do advogado pela distinta autoria do trabalho em estudo, e indicar:

a) que entre as conclusões da 11ª Comissão trova figura encarecendo a realização d' estabelecido no Capítulo XXIX do "Regulamento do Ensino Agronómico" baixado com o decreto n. 8.319, de 20 de Outubro de 1910;

b) que, levando em conta a magnitude do assumpto, logo seria desde logo crear-se modesto "Serviço de consultoras técnicas directas sobre a verdadeira situação da população feminina rural, e iniciar a prestação de assistência de que tanto carece a nossa tão abandonada população rural feminina. 11ª Comissão do 3º Congresso de Agricultura e Pecuária, 5 de Outubro de 1922. — *Eugenio Rangel*.

X — ANTE-PROJECTO DE DEPARTAMENTO NACIONAL
DA MULHER

APRESENTADO POR BERTHA LUTZ

O Congresso Nacional resolve:

Art. 1.º Criar o Departamento Nacional da Mulher.

Art. 2.º O Departamento Nacional da Mulher terá a seu cargo os serviços referentes ao Trabalho Feminino, ao Lar, à Assistência à Mulher, à Infância e Maternidade e à Previdência Social, em todo o território da República.

Parágrafo unico. Será organizado nos moldes do artigo 121, § 3º, da Constituição Federal.

Art. 3.º O Departamento terá a sua sede central na Capital da República e delegacias regionaes nos Estados; organizará gradualmente Serviços de Previdência e Vigilância, Centros e Postos de Informações e Consultas, fixos ou ambulantes, no Distrito Federal, nos Estados e Municípios da União.

Art. 4.º Ao Departamento Nacional da Mulher incumbem estudar, formular, difundir, aplicar e suggerir ao Poder Publico as normas, directrizes e medidas administrativas susceptíveis de promoverem o bem estar da familia e da lar, principalmente quanto à mulher que trabalha, à moçada feminina e às mães.

Art. 5.º Para este fim o Departamento manterá uma Directoria Geral e um Conselho Técnico de Cooperaçào Social.

Art. 6.º A Directoria Geral terá as seguintes divisões:

- a) Trabalho Feminino;
- b) Seguro Maternal;
- c) Formação Feminina;
- d) Previdência Social.

Art. 7.º A Divisão de Trabalho Feminino incumbem:

- a) zelar pelo bem estar da mulher e moçada feminina que trabalham, desenvolvimento da sua capacidade, aproveitamento e remuneração adequada das suas aptidões;
- b) fiscalizar, em cooperação com o Departamento Nacional do Trabalho, as condições de trabalho das mulheres e das menores nas fabricas, officinas, escriptorios, usinas e outros locais, na cidade e no campo, inclusive o trabalho doméstico.

Art. 8.º A Divisão de Seguro Maternal incumbem:

- a) organizar, dirigir e applicar um systema de Seguro Maternal, destinado a toda mulher que trabalha, e à população feminina de 18 a 45 annos, em geral;
- b) orientar e dirigir o amparo à maternidade, coordenando, fiscalizando e creando as instituições necessarias para esse fim.

Art. 9.º A Divisão de Formação Feminina incumbem:

- a) preparar a população feminina, principalmente a juvenude, para o desempenho da sua missão no lar e na sociedade, e para a cooperação effiz no progresso pacifico do Brasil;
- b) organizar cursos praticos, com estagio, sobre assumptos de economia domestica, hygiene puericultora, as-

ganização pacífica, social, económica, jurídica e política da sociedade;

c) formular normas e directrizes e organizar material didáctico referente ao preparo doméstico, sanitário, social, económico e jurídico da mulher;

d) distribuir o material didáctico às escolas que o deverão empregar;

e) difundir as normas e directrizes formuladas junto à população feminina adulta urbana e rural, pelos métodos visuais, auditivos e outros, que julgar mais apropriados, como sejam o rádio, o cinema, os mostruários ambulantes, etc.

Art. 10. A Divisão de Preparo Vocacional incumbem:

a) preparar Técnicas de Assistência, Previdência e Vigilância Social, como sejam: instructoras, *speakers* e redactoras, fiscaes de trabalho, vigilantes e visitadoras sanitárias e sociais;

b) organizar e dirigir uma Faculdade, ou Instituto de Ciências Domésticas e Sociais Aplicadas, ou, no menos, manter cursos especializados de: Economia Doméstica, Enfermagem Técnica; Organização do Trabalho e da Previdência Social. Annexa à Faculdade ou Instituto funcionará um Serviço de Pesquisas.

Art. 11. A Divisão de Previdência Social incumbem:

a) coordenar os Serviços de Assistência destinados à mulher, à mãe, à mocidade feminina e à população necessitada em geral;

b) preparar o cadastro de todos os estabelecimentos e instituições particulares ou publicas, subvencionados ou não, de assistência e caridade, prevenção ou repressão, fiscalizando seu funcionamento e opinando sobre a concessão de subvenções;

c) organizar um Serviço de Triagem dos que recorrem à Assistência Social, encaminhando-os às instituições;

d) exercer, em cooperação com a Justiça e a Polícia Civil, a vigilância social preventiva em benefício da infancia e da mocidade desamparadas e ameaçadas de abandono ou exploração moral, intellectual ou physica; receber, acompanhar, recolher e vigiar as mulheres delinquentes e criminosas.

Art. 12. A Directoria Geral incumbem:

a) administrar o departamento central;

b) traçar planos trimestraes orientadores das divisões e fiscalizar a sua execução;

c) organizar gradualmente as delegacias regionaes e os serviços de previdencia, consulta, informações, etc.

Art. 13. O Conselho Técnico de Cooperação Social será organizado nos moldes dos arts. 103 e 121, § 3º, da Constituição Federal, compondo-se metade de representantes dos serviços coordenados pelo Departamento Nacional da Mulher e metade de representantes das associações femininas representativas confederadas.

§ 1.º Nos Estados serão organizados conselhos técnicos estaduais nos mesmos moldes que o Conselho Técnico Nacional.

Art. 14. Ao Conselho Técnico de Cooperação Social compete colaborar com o Departamento, exercendo funções consultiva e suppletiva, esta mediante solicitação do Departamento e da sua Directoria Geral.

§ 1.º Compete-lhe principalmente a coordenação do esforço associativo feminino cultural, cívico, económico e social, em aggremações de donas de casa, trabalhadoras remuneradas, beneficiárias do Seguro Maternal, destinadas a promoverem o progresso feminino e a cooperação no progresso nacional.

§ 2.º Organizar certámenes femininos, congressos, exposições, etc., dedicados aos problemas do lar, do trabalho feminino e da previdencia social.

Art. 15. As directoras, funcionarias técnicas e membros de conselho serão mulheres de reconhecida competência, escolhidas pelo Governo, mediante apresentação de lista triplíce pelas associações femininas confederadas.

Parágrafo unico. A directora e sub-directora geral deverão possuir títulos de capacidade organizadora e larga experiencia das necessidades vitaes da mulher; as directoras de divisão, conhecimentos técnicos, e os membros do conselho serem expoentes de collaboração feminina eficiente na vida publica do Paiz, aliada ao desempenho da função elevada da mulher no lar.

Art. 16. O pessoal effectivo administrativo inicial da Directoria Geral será composto de uma directora geral, uma sub-directora de divisão, uma secretária geral, uma bibliothecaria, uma archivista, seis auxiliares de secretaria e seis dactylographas, uma telephonista, uma zeladora, oito serventes e dois correios.

§ unico. O Departamento terá o seguinte pessoal tecnico inicial.

Um corpo de:

- a) especialistas da organização e fiscalização do trabalho e previdencia social, inclusive actuarias e contadoras especializadas em seguros;
- b) professoras de sciencias domesticas, economicas, jurídicas e sociaes;
- c) técnicas auxiliares de divulgação, orientação vocacional, etc.
- d) estagiarias praticantes.

Art. 17. O Departamento Nacional da Mulher poderá contratar especialistas nacionaes ou estrangeiras ou enviar ao exterior para cursos de especialização elementos do seu corpo tecnico ou estagiario.

Art. 18. As actuaes repartições subordinadas ao Ministerio da Educação que superintendem a assistência sanitaria á mulher e á educação domestica e vocacional articular-seão

— 154 —

com o Departamento e terão representação no Conselho Nacional da Mulher.

Art. 19. Os órgãos de preparo vocacional e pesquisas subordinados ao Departamento poderão articular-se com a Universidade do Brasil, quando a mesma for constituída, ou com estabelecimentos officiaes congêneres para efeito de melhor obtenção de suas finalidades.

Art. 20. Os cursos de formação feminina uma vez organizados serão obrigatorios para o corpo feminino discente dos estabelecimentos didacticos officiaes e officializados. Darão direito a caderneta equivalente á de reservista e poderão ser exigidos para o exercicio de funções publicas.

Art. 21. Inicialmente o Departamento procederá:

a) no estudo das condições presentes e á organização de um conclave nacional qu'evidencie as necessidades vitaes do lar brasileiro da mulher que trabalha, da mocidade feminina e da providencia social;

b) á organização de um systema de Seguro Maternal;

c) no preparo de material didactico e de um programma de radiodifusão;

d) á formação de técnicas.

Art. 22. O Governo fica autorizado a abrir o credito necessario para a criação deste Departamento, na importancia de

Art. 23. A medida que o desenvolvimento dos serviços o exigiam, o quadro do pessoal poderá ser ampliado dentro das possibilidades das verbas destinadas ao seu custeio nas leis orçamentarias.

Art. 24. Revogam-se as disposições contrarias. — *Bertha Lutz.*

TABELLA ORÇAMENTARIA

*Pessoal**Pessoal administrativo:*

1 directora geral	Letra O
1 sub-directora geral	Letra N
5 directoras de divisão	Letra M
1 secretária geral	Letra K
1 bibliothecaria	Letra K
1 archivista	Letra J
6 auxiliares de secretária	Letra H
6 dactylographas	Letra P
1 zeladora	Letra F
2 correios	Letra E
8 serventes	Letra D

Pessoal tecnico contractado:

Especialistas	Letra M
Professoras	Letra L
Técnicas auxiliares	Letra K

Menzalistas:

Estagiarias praticantes Letra C

Material

Obras e conservação	5
Mobiliamento e aparelhamento	0
Material de expediente	0
Biblioteca	0
Material didactico	0
Impressões, serviços technicos, transporte, inspecções, exposições, congressos, divulgação, radiodifusão, etc.	0
Diárias, ajudas de custo, viagens de estudo ao exterior	0
Eventuaes	0

Justificação

Este ante-projecto foi por mim organizado, de accordo com a determinação da Comissão de Estatuto da Mulher, para servir de ponto de partida das suas discussões e do trabalho de regulamentação, pela legislação ordinaria, dos dispositivos constitucionaes referentes á mulher.

Não visa a totalidade desses dispositivos, que são de duas categorias geraes: os que estabelecem a igualdade de direitos dos cidadãos brasileiros sem distincção de sexos, e os que offercem um campo de actividade vocacional diferenciada á mulher.

O ante-projecto actual abrange apenas os dispositivos decorrentes do capitulo da Ordem Economica e Social, principalmente o art. 121, § 2º, da Constituição Federal, que corresponde á summa das reivindicações de ordem administrativa e pratica da opinião feminina organizada.

Quanto ás medidas de igualdade apresentarei, oportunamente, tambem de accordo com as determinações da Comissão, um outro ante-projecto, este, de Estatuto da Mulher.

Não entrarei em detalhes quanto ás origens dos serviços e medidas que o ante-projecto abrange, focalizando apenas a instituição do Seguro Maternal que, ao meu ver, representa o amago das reivindicações da mulher.

Percorrendo a documentação vultosa que offerço ao exame da Comissão, nella encontrarão os Srs. collegas os gemmeus e prototypos das medidas aqui advogadas, salvo as que tiverem de original.

Resumindo, direi apenas que procurei, simultaneamente, contemplar as reivindicações justas da opinião feminina brasileira e universal, aproveitar as recommendações dos órgãos internacionaes, continentaes e nacionaes de Organização do Trabalho e da Ordem Economica Social, existentes em certas praxes privilegiadas, dar ao esforço feminino um campo proprio de actividade, pelo aproveitamento ás aptidões e preferencias naturaes da mulher, e, finalmente, offercer uma garantia genuina de assistência ao lar e á familia, justamente consideradas como esteios mestres da estabilidade do regime e do progresso pacifico da civilização. — *Bertha Lutz*.

XI — BIBLIOGRAPHIA CONSULTADA

B) SUGGESTÕES FEMININAS AO ANTE-PROJECTO DA CONSTITUIÇÃO

A mulher brasileira teve representação na Comissão Elaboradora do Ante-Projecto da actual Constituição. Nomeada pelo Chefe do Governo Provisorio, como representante do movimento feminino organizado naquela Comissão, apresentou a autora do presente trabalho a sua contribuição ao mesmo sob a forma de "Suggestões" escriptas, unica forma de collaboração admittida pelo regtamento da Comissão organizado pela Sub-Comissão coordenadora. Mais tarde, foram essas suggestões publicadas por iniciativa da Federação Brasileira, em pequeno volume intitulado: *OS PRINCÍPIOS BÁSICOS. SUGGESTÕES AO ANTE-PROJECTO DA CONSTITUIÇÃO*.

As suggestões, evidentemente incompletas e falhas, devido á falta de conhecimento do arcabouço geral que vinha sendo elaborado pela Sub-Comissão, representam entretanto o fructo do estudo paciente, do desejo sincero de cuidar dos interesses do Brasil e da attenção escrupulosamente voltada para a opinião pública, principalmente a opinião feminina, que pela primeira vez na nossa historia em chamada a se pronunciar directamente sobre a organização da vida publica nacional.

Os pontos de vista externados e defendidos decorreram uns de opiniões proprias outros da evolução da doutrina constitucional de pós-guerra, outros ainda do consenso geral da orientação feminina universal e da opinião feminina brasileira auscultadas antes de serem escriptas as suggestões.

Algumas das suggestões foram aproveitadas desde o inicio e incorporadas ao ante-projecto da Constituição, logrando sobreviver a todos os trãmites da Assembléa Constituinte. Outras foram retiradas varias vezes e varias vezes recolhidas, graças á colaboração de alguns feministas dedicados encontrados entre os deputados constituintes, no *leader* da maioria e ao Chefe do Governo Provisorio. Outras, ainda não mereças reconhecer a figurar no programma de reivindicações do Movimento Feminino organizado, por voto dos seus Congressos e Convênções.

Transcrevo aqui apenas as que se referem ao Trabalho Feminino e á Ordem Económica e Social, devendo figurar as outras em artigos trabalhos desta serie de estudos de documentação sobre o *Estatuto da Mulher*. Obedecem á orientação da publicação "*Os Principios Básicos*", sendo constituições, respectivamente de uma *Justificação previa* e das medidas lembradas, sob a forma de *Deduções Logicas*. Os principios são transcriptos por extenso ou não, conforme a sua relevancia e as ligações que apresentam com a materia da publicação actual. Trazem as medidas solicitadas a indicação dos artigos que as incorporaram á Constituição actual ou a nota "Reivindicação", quando não aceites.

BIBLIOGRAPHIA CONSULTADA

- 1—A Constituição Brasileira de 1934.
- 2—13 Princípios Básicos: Suggestões ao Anteprojeto da Constituição — Bertha Lutz, 1934.
- 3—A Constituição Federal Brasileira — Comentários de João Barbalho, ed. 1934.
- 4-5 — Actas Officiaes, Leis, Decretos e Portarias do Ministério do Trabalho.
- 6—O Brasil e a Sociedade das Nações. J. G. de Magalhães Soares — Paris 1927.
- 7 — Tratado de Paz — G. Barroso — Rio 1919.
- 8 — Projets de conventions et recommandations préparés par la Conférence Internationale du Travail 1919-1935 — Bureau International du Travail, Genève 1936.
- 9 — Actas officiaes do Ministério do Trabalho — Sep 17.
- 10 — Conférence Internationale du Travail — 29ème Session — Rapport du Directeur et Tableau à l'égard des conventions et recommandations adoptées — Genève 1936.
- 11 — A Actuação da Mulher no prol da Mulher no Trabalho — Mary Andersen — Publicação da União Pan-Americana, Washington D. C.
- 12 — Diarios de la VII Conferencia Internacional Americana — Montevideo 1933.
- 13 — Conferencia del Trabajo de los Estados de America Miembros de la Organizacion Internacional del Trabajo — Santiago de Chile 2-11 Enero de 1936. Actas de las Sesiones — Oficina Internacional del Trabajo, Geneva 1936.
- 14 — Conferencia do Trabalho dos Estados da America, por Aluísia Dinis Gonsalves — public. por: A Voz do Commercio — Anno III I. III — Rio, 1936.
- 15 — Publicações do Women's Bureau of the U. S. Department of Labor, Washington D. C. — U. S. A.

- 16 — "MULHER" — Boletim mensal da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino — Anno I n. 1 (1935) — Anno II (1936 ns. 11-12 — Anno III, n. 1 (1937).
- 17 — Archivo da Federação Brasileiro pelo Progresso Feminino (1922-1937).
- 18-21 — Reports of the Congresses of the International Alliance of Women for Suffrage and Equal Citizenship — Roma 1923 — Paris 1926 — Berlin 1929 — Stambul 1935.
- 22 — Estatutos da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino.
- 23 — Sociedad de Beneficencia — Estatutos y su Regulamentacion. Buenos Aires. 1925.
- 24 — Constituição do Estado da Bahia — 1935.
- 25 — Projecto 547 que dá nova organização ao Ministerio de Educação e Saude (emendas á terceira discussão).
- 26 — Purpose and Scope of a Woman's Bureau — Mina C. Van Winke da Metropolitan Police Dept. Washington D. C.
- 27 — Proceedings of the Tenth Annual Conference of the International Association of Policewomen — Toronto Canada — 1924.
- 28 — Los Institutos de Mujeres — T. F. Astle — Boletín de la Union Panamericana — n. 12, Washington, 1925.
- 29 — Relatório ao Ministro da Agricultura — Bertha Lutz — Agosto de 1922.
- 30 — Conferencia realizada no Congresso Nacional de Agricultura — Rio de Janeiro 1922.

— 16 —

PRINCIPIOS BASICOS, SUGGESTOES AO ANTE-PROJECTO
DA CONSTITUICAO (2)

APRESENTADAS POR

BERTHA LUTZ, COMO REPRESENTANTE DA MULHER NA
COMISSAO ELABORADORA DO ANTE-PROJECTO DA
ACTUAL CONSTITUICAO

I. PRINCIPIO

RACIONALIZACAO DO PODER (PARTE)

Justificacão

A technica scientifica alliada á soberania do direito promove
a racionalizacão do poder

DEDUCCOES LOGICAS

Incorpore-se ao texto da Constitucão os seguintes ar-
tigos:

Onde convier:

Art. A administração publica será, dividida nos se-
guintes departamentos (em substituição aos ministerios
actuaes):

- 1.º Relações Exteriores.
- 2.º Relações Interiores.
- 3.º Justiça.
- 4.º Fazenda e Economia Nacional.
- 5.º Agricultura e Commercio.
- 6.º Viação.
- 7.º Trabalho.
- 8.º Saude Publica.
- 9.º Assistencia e Seguros Sociaes. *(Reivindicados.)*
10. *Maternidade, Infancia e Lar. "*
11. Educação Publica.
12. Defesa Nacional.

Art. Annexos aos departamentos technicos serão
Instituidos conselhos consultivos, constituídos por especia-
listas. Nestes conselhos será dada representacão aos legitima-
mente interessados.

(Vide art. 103 da Const. Federal).

Sempre que se tratar de assumptos relacionados com a
maternidade, com a infancia, o lar e o trabalho feminino,
será dada participacão consultiva e technica á mulher.

(Vide art. 124, § 3.º da Const. Federal).

Orgão consultivo

Dispositivo: Todo orgão consultivo de representacão
funcional (de classe) abrangera a representacão social e
cultural, sendo dada participacão á mulher, ás aggremações
e instituções sociaes e culturais representativas, inclusive ás
universidades. *(Reivindicacão.)*

(2) Vide Bibliographia n. 2.

III PRINCÍPIO

DIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO

Justificação

"A lei do trabalho é a lei da conservação. Todo organismo vivo é obrigado a desenvolver esforço para sobreviver. O parasitismo, quer biológico, quer social ou económico, é o synonymo da degeneração.

É titânica a epopéia do trabalho produzida por homens e mulheres, escravos, servos, ou pensadores, através dos milénios.

Entretanto, nenhuma classe (nem sido tão desprotegida como a do trabalhador, o operário produz pelo e força continuamente da sua vida inteira todas as commodidades de que gozam as classes privilegiadas; o camponês estende as suas forças na labuta diária de sol a sol. A mulher proletária cumpre pena dobrada, acrescentando ao horário da fábrica, o trabalho, sem horário medido, que desempenha no lar. O funcionario publico e o empregado particular mal ganham a necessario para a subsistencia dos seus filhos e a manutenção modesta de seu lar; o proletario intellectual nem sequer a necessario usufrue para a aquisição dos livros e instrumentos indispensaveis ao seu aperfeiçoamento profissional.

Até os dias de hoje, a lei nenhuma compensação adequada lhes proporcionou; nem a tranquillidade de uma relativa segurança económica ou de um nivel mínimo de bem estar material, nem o descanso necessario para os seus corpos fatigados, nem o lazer indispensavel para a conservação da sua saúde, o desenvolvimento da sua intelligencia e da sua personalidade.

Dada esta situação iniqua, as reivindicações dos que trabalham são aquellas que acolhida mais generosa merecem no Estatuto Basico do Brasil.

Nada de mais, oportuno ha neste momento do que a afirmação da dignidade do trabalho, como base da sociedade humana; nada de mais justo do que a instituição de garantias constitucionaes ao trabalhador."

INDICAÇÕES LEGISLATIVAS

Incorpore-se ao texto da Constituição os seguintes artigos:

Onde convier:

"Art. A organização económica da sociedade será feita de accordo com os principios da justiça e procurará assegurar a todos uma existencia condigna de seres humanos.

(Vide o art. 115 da Constituição Federal.)

Art. O trabalho é dever moral de toda cidadão. Quer moral, quer intellectual, gozará da protecção da lei.

Art. Compete à União estabelecer os principios basicos da legislação do trabalho, que abrangirá todos os trabalhadores, rurales e urbanos, operarios, colonos, empregados, funcionarios e intellectuales, homens e mulheres.

C. E. M. — Fls. 2

— 18 —

Art. As leis de protecção ao trabalho deverão proporcionar a todos os trabalhadores, *sem distincção de sexo e nacionalidade*, as seguintes garantias constitucionaes:

- a) a trabalho igual, salario igual;
- b) um minimo de conforto e bem estar;
- c) a segurança economica maxima compativel com as condições economicas nacionaes;
- d) o lazer necessario para o descanso, o estudo e o desempenho dos encargos civicos;
- e) a liberdade da reunião e de associação;
- f) a participação no estabelecimento da legislação e condições de trabalho;
- g) a isenção de impostos ou gravames sobre os instrumentos de trabalho, a renda e propriedade domestica minimas necessarias á manutenção modesta do lar.

Art. A legislação ordinaria regulamentará e completará as garantias ao trabalho e prestigiará as iniciativas destinadas ao bem estar do trabalhador.

(Vide art. 121 da Constituição Federal.)

Art. Será estabelecido o Estatuto do Funcionario Publico que manterá os dispositivos anteriores referentes a férias e licença, e lhe tornará extensivas as garantias dadas aos outros trabalhadores."

(Vide arts. 168-170 da Constituição Federal, e as emendas de varios Constituintes ao Projecto da Constituição.)

V PRINCIPIO

GENERALIZAÇÃO DA PREVIDENCIA

Justificação

"O nosso Paiz é potencialmente rico, mas pobre no seu estado actual. A sua população, mais pobre ainda, desprovida de conforto, de assistencia, de segurança economica, necessita encarecidamente de um systema amplo de previdencia social.

A maternidade, que deveria ser para a mulher o maior titulo de honra e gloria, é para aquella que não goza de recursos proprios ou do amparo individual do homem, uma corôa de espinhos e uma fonte de martyrios.

A pobreza genuina erra pelas ruas sem auxilio, enquanto a mendicidade falsa explora a credulidade do publico e a compaixão nativa dos brasileiros.

Nenhuma defesa collectiva geral ampara os que trabalham na velhice, na invalidez, no desemprego forçado.

Urge a generalização do seguro e da previdencia social

DEDUÇÕES LOGICAS

Incorpore-se ao texto da Constituição os seguintes artigos:

Onde convier:

Art. A Nação Brasileira facultará assistencia á mulher grávida, á parturiente e á mãe (v. art. 138 da Constituição Federal).

Art. A legislação ordinaria incluirá nos seus dispositivos a autorização de ausentar-se a mulher do trabalho sem perder o emprego na occasião do parto, fixando o prazo concedido para este fim.

(Vide arts. 121 e 170 da Constituição Federal.)

Art. A Nação protegerá a infancia e a mocidade contra a exploração e o abandono physico, intellectual e moral; (artigo 138, letra c); promoverá a legislação e auxiliará a organização das instituições necessarias para essa finalidade, procurando approximal-as o mais possivel do ambiente do lar.

(Vide art. 138, letra a e c, da Constituição Federal.)

Art. A veilice e a invalidez tambem terão direito á assistência social.

(Vide arts. 121 e 138, da Constituição Federal.)

Art. Será creado um systema de seguros destinados aos accidentes de trabalho, doença, maternidade, invalidez, veilice e desemprego forçado. A legislação ordinaria os regulamentará.

(Vide art. 121 da Constituição Federal.)

VIII — PRINCIPIO (Parte)

EMANCIPAÇÃO DOS SEXOS

Justificação

Recusar á mulher a igualdade de direitos em virtude do sexo, é denegar justiça á metade da população.

MATERNIDADE

Art. O Estado prestigiará a maternidade, que confere a plenitude do patrio poder. A mãe assiste o direito de transmitir o seu nome ao filho.

(Reivindicação.)

Art. Serão instituidos o Seguro Maternal, oCodigo da Infancia, Maternidade e Lar.

(Reivindicação.)

DISPOSITIVOS GERAES

Art. Na elaboração de toda a legislação referente á maternidade, á infancia, ao lar e ao trabalho feminino, serão consultadas as instituições representativas da opinião feminina organizada e nos serviços della decorrentes será ainda obrigatoriamente participação technica á mulher.

(Vide art. 121, § 3.º, da Constituição Federal e emenda do Constituinte Generoso Ponce ao Projecto da Constituição.)

C) A CONSTITUIÇÃO DE 1891 (3)

A Constituinte de 1891, ao art. 73 dizia:

"Os cargos publicos civis e militares, são necessarios a todos os brasileiros observadas as condições da capacidade especial, que a lei estatuir."

e ao art. 79 acrescenta:

A especificação das garantias e direitos expressos na Constituição não excluem outras garantias e direitos não enumerados, mas resultantes da forma de governo que ella estabelece e dos principios que consigna".

Estes artigos serviram de ponto de partida para o ingresso da mulher na administração publica, por interpretação constitucional. A primeira interpretação foi magistralmente dada, em 1917, por Ruy Barbosa, em parecer sobre a inscrição da Sra. Maria José de Castro Rebello Mendes, em concurso para 3^o official da Secretaria de Estado das Relações Exteriores, logar que aliás conquistou. Em 1919 foram novamente interpretados pelo probo Consultor Juridico do Ministerio da Agricultura, Dr. Raul Penido, quando a autora do presente trabalho se inscreveu no concurso para secretario do Museu Nacional. Pela interpretação de Barbalho que inclue o exercicio de cargos publicos entre os direitos politicos serviam de ponto de partida a concessão do voto feminina no Rio Grande do Norte e em varios Estados, anteriormente á revolução de 1930.

Eis a commentaria de J. Barbalho:

"A todos os brasileiros. Os direitos de que trata o art. 72, são em geral, como nelle se declara, assegurados aos nacionaes do Brasil e tambem aos estrangeiros nello residentes (salvo os que mencionamos no commentario ao principio do mesmo artigo). O de que se occupa o presente art. 73 é somente dos brasileiros, e a razão é obvia: o direito de exercer cargos publicos confa-se entre os direitos politicos e destes não podem gozar os estrangeiros, pois não pertencem á communhão politica brasileira".

D) LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DO TRABALHO FEMININO

Anteriormente á reconstitucionalização do paiz foi elaborado pelo Governo Provisorio o (4).

DECRETO N. 21.417-A, DE 17 DE MAIO DE 1932 QUE

Regula as condições de trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriaes e commerciaes

O Chefe do Governo Provisorio da Republica dos Estados Unidos do Brasil, resolve:

Art. 1.^o Sem distincção de sexo, a todo trabalho de igual valor corresponde salario igual.

(3) Vide Bibl. 3.

(4) Bibl.

INDICE

INTRODUÇÃO	Pag.	3
<i>Requerimento de fundação da Comissão..</i>	"	4
<i>Actas da Comissão</i>	"	5
O TRABALHO FEMININO		
I — LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	"	9-10
a) <i>Direito Constitucional vigente.....</i>	"	11
b) <i>Suggestões femininas ao Ante-projecto da Constituição de 1934.....</i>	"	15
c) <i>A Constituição de 1891.....</i>	"	20
d) <i>Legislação Especial do Trabalho referente á Mulher</i>	"	20
II — O TRABALHO FEMININO NA ORDEM INTERNACIONAL	"	28
a) <i>Pacto da Sociedade das Nações.....</i>	"	29
b) <i>A Convenção concernente ao emprego de mulheres antes e depois do parto.....</i>	"	32
c) <i>Recomendação extendendo a Convenção ás empregadas na Agricultura.....</i>	"	35
III — O TRABALHO FEMININO NA ORDEM CONTINENTAL	"	38
a) <i>A actuação da America em prol do trabalho da Mulher</i>	"	39
b) <i>Departamento Interamericano Feminino do Trabalho</i>	"	50
c) <i>Conferencia do Trabalho dos Estados Americanos — Santiago de Chile, 1936..</i>	"	52
IV — O BUREAU DA MULHER NOS ESTADOS UNIDOS	"	57
a) <i>Acto do Congresso Nacional, creando o bureau</i>	"	59
b) <i>Standards por elle formulados.....</i>	"	60
V — ESTATUTO ECONOMICO DA MULHER.....	"	63
a) <i>O Estatuto da Mulher, organizado pelo</i>		

Art. 2.º O trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, públicos ou particulares, é vedado desde 22 horas até 5 horas (1).

Art. 3.º Não estão compreendidas na proibição estabelecida pelo art. 2.º:

a) as mulheres empregadas em estabelecimentos onde só trabalham pessoas da família a que pertencerem;

b) as mulheres cujo trabalho for indispensável para evitar a interrupção do funcionamento normal do estabelecimento, em caso de força maior imprevisível que não apresente caracter periódico, ou para evitar a perda de matérias primas ou substâncias perecíveis;

c) as mulheres que pertencerem ao serviço dos hospitais, clínicas, sanatórios e manicômios e estiverem directamente incumbidas de tratamento de enfermos;

d) as mulheres, maiores de 18 annos, empregadas em serviços de telephonia e radiotelephonia;

e) as mulheres que, não participando de trabalho manual e continuo, occupam posto de direcção responsavel.

Art. 4.º A mulher empregada em estabelecimentos industriais e comerciais é vedado remover materias, de peso superior ao estabelecido nos regulamentos elaborados pela autoridade publica.

Art. 5.º É prohibido o trabalho da mulher:

a) nos subterrâneos, nas minerações em sub-solo, nas pedreiras e obras de construcção publica ou particular;

b) nos serviços perigosos e insalubres, constantes do quadro anexo.

Art. 6.º O Ministro do Trabalho, Industria e Commercio poderá estabelecer derogações totaes ou parciaes ás prohibições constantes do quadro anexo, quando comprovado que, mediante applicação de novos methodos de trabalho ou systema de fabricação ou pela adopção de medidas de prevenção, desaparece o character perigoso determinante da prohibição.

Art. 7.º Em todos os estabelecimentos industriais e commerciaes, públicos ou particulares, é prohibido o trabalho á mulher grávida, durante um periodo de quatro semanas, antes do parto, e quatro semanas depois.

§ 1.º A época das quatro semanas anteriores ao parto será notificada, com a necessaria antecedencia, ao empregador, pela empregada, sob pena de perder esta o direito ao auxilio previsto no art. 7.º

§ 2.º No caso de empregador impugnar a notificação estabelecida no parágrafo anterior, deverá a empregada comprovar o seu estado mediante atestado medico.

(1) Este dispositivo póde ser considerado inconstitucional em face do art. 113, ns. 1 e 13 e do art. 121 da Constituição Federal, devendo ser reformado.

§ 3.º A falta da notificação determinada no § 1.º ou sua inexactidão isenta o empregador de responsabilidade no que concerne ao disposto neste artigo.

§ 4.º Os períodos de quatro semanas antes e depois do parto poderão ser augmentados até ao limite de duas semanas cada um, em casos excepcionaes, comprovados por atestado medico.

Art. 8.º A mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contracto de trabalho, desde que, mediante certificado medico, prove que o trabalho que lhe compete executar é prejudicial á sua gestação.

Art. 9.º Enquanto afastada de trabalho por força do disposto no art. 7.º e respectivo paragrapho, terá a mulher direito a um auxilio correspondente á metade dos seus salarios, de accordo com a média dos seis ultimos mezes, e, bem assim, a reverter ao logar que occupava.

Art. 10. Em caso de aborto, que deverá ser comprovado, beneficiará a mulher um repouso de duas semanas e terá direito a receber durante esse tempo um auxilio na forma estabelecida no artigo anterior, bem como a reverter ao logar que occupava.

Paragrapho unico. Verificada que o aborto foi criminosamente provocado, perderá a mulher o direito ao auxilio outorgado neste artigo.

Art. 11. A mulher que amamentar o proprio filho terá direito a dois descansos diários especiais, de meia hora cada um, durante os primeiros seis mezes que se seguirem ao parto.

Art. 12. Os estabelecimentos em que trabalharem, pelo menos, trinta mulheres com mais de 16 annos de idade, terão local apropriado onde seja permittido ás empregadas guardar, sob vigilancia e assistencia, os seus filhos em periodo de amamentação.

Art. 13. Aos empregadores não é permittido despedir a mulher grávida pelo simples facto da gravidez e sem outro motivo que justifique a dispensa.

Art. 14. O auxilio pecuniario de que tratam os arts. 7.º, 9.º e 10. será pago pelas Caixas creadas pelo Instituto de Seguro Social e, na falta destas, pelo empregador.

Art. 15. A falta de cumprimento dos dispositivos do presente decreto será punida com a multa de 100\$ a 1:000\$, imposta por autoridade competente.

§ 1.º Das multas impostas haverá recurso com effeito suspensivo, para o Ministro do Trabalho, Industria e Commercio, dentro do prazo de trinta dias, contados da data da respectiva notificação.

Art. 16. Não se realizando o pagamento da multa dentro do prazo de trinta dias, contados da data da solução do recurso, ou, nos casos de não interposição deste, da data da sciencia a sua combinação, proceder-se-á á cobrança executiva, perante o Juizo competente.

— 23 —

Art. 16. As importâncias das multas que forem arrecadadas serão escripturadas a credito do Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio, afim de serem applicadas nas despesas de fiscalização dos serviços a cargo do Departamento Nacional do Trabalho.

Art. 17. Revogam-se as disposições em contrario.

Rio de Janeiro, 17 de maio de 1932.

QUADRO A QUE SE REFERE O ART. 3º, ALÍNEA "B", DO DECRETO
NUMERO 21.417-A, DE 17 DE MAIO DE 1932

I — *Emissões nocivas*: fabricação e manipulação com acidos phosphoricos, aceticos, azotico, pierico, salicilico e sulfuroso; fabricação e deposito de adulos quimicos, de composição mineral ou organico; fabricação de anilinas e productos derivados; tratamento de borracha com enxofre, clorureto de enxofre, éter, sulfureto de carbono, benzina, naphita; camaras frias em que haja vapores acidos ou de ammoniaco; fabricação de chloro, de hypochloreto de calcio e de compostos ou preparados contendo chloro activo, sulfato de cobre e outros compostos toxicos de cobre; confinamento e preparo de couros por processos quimicos; distillação de carvão de pedra, de madeira, achistos betuminosos, kerozene, oleos minerais, resinas, alcitrão de origem vegetal ou animal; distillação de líquidos alcoolicos; duradura, trabalhos com esmalte, estanhagem de vidros e espelhos, fabricação dos átheres sulfuricos e scolicos, galvanoplastica, fabricação de gelatina; impermeabilização de tecidos com productos volateis e inflammaveis, benzina, naphita, etc.; limpeza e trabalhos nos maldouros, trabalhos com mercurio, extracção de oleos por meio de dissolventes quimicos volateis, refinação do ouro por meio de acidos, fabricação de sabs de prata, trabalho com acidos e productos nocivos nas tinturarias.

II — *Perigo de accidentes*: fabricação e manipulação dos acidos sulfuricos e chloridricos, afiação de instrumentos e peças metálicas em rebolos ou a esmeril, fabricação e transporte de explosivos; deposito, manipulação e transporte de inflammaveis; fabricação de potassa, fabricação de soda, fabricação e applicação do sulfureto de carbono; fabricação e applicação a quente, de vernizes, fabricação do alcool, fabricação de oleos.

III — *Perigo de envenenamento*: acido oxalico, arsenico, e seus compostos e preparados, fabricação de phosphatos, excluindo-se o empacotamento; manipulação com residuos animes, dessecação, deposito e preparados de sangue, preparação ou applicação de tintas que contenham productos toxicos.

IV — *Necessidade de trabalho attento e prudente*: fabricação de colloidos, celluloides e productos nitrados analogos.

V — *Poeira e vapores nocivos*: calcinação de minerios, pedra de cal, madeira, ossos; trabalhos com pelles.

Este decreto, feito sem a collaboração da Mulher, embora ella reclamasse o direito de participar da sua elaboração, é indubitavelmente bem intencionado, mas deixa de corresponder a algumas das suas aspirações fundamentais.

Em primeiro lugar adopta um tom antes da prohibição do que de garantia. Em seguida, é insufficiente a garantia dada á maternidade em face do direito constitucional brasileiro e das resoluções da ultima Conferencia Regional do Trabalho dos Estados Americanos (Santiago do Chile, 1935). Amplia, excessivamente o quadro das industrias consideradas insalubres pela Organização Internacional do Trabalho, e não estende ao trabalhador homem, como o desejaria a sua companheira, a protecção dada á mulher.

A prohibição do trabalho nocturno á mulher se afigura inconstitucional á opinião feminina organizada dada a circumstancia de ter a Assembléa Nacional Constituinte rejeitado todas as emendas que prohibiam o trabalho nocturno á mulher, consignando a Magna Carta apenas a prohibição do trabalho insalubre.

Finalmente, contraria á orientação basica da opinião feminina organizada quanto ao *direito da mulher de opinar* quanto ás suas condições de trabalho e garantias como mãe.

O direito deve ser examinado em face ás reivindicações femininas (vide: as resoluções da Conferencia Regional dos Estados Americanos sobre o trabalho feminino, a Constituição Brasileira (arts. 163, n. 1, 121, 168) e ao Pacto da Sociedade das Nações: Cap. Organização do Trabalho, arts. 387 a 395 e 427.)

Necessita ser relocado para se enquadrar no Estatuto da Mulher e no Direito Constitucional vigente no Brasil.

OUTRAS LEIS

Não transcrevo aqui as outras leis do trabalho excepção feita das que fazem referencia directa á mulher. Si a Comissão o julgar util ás suas deliberações, poderão ser publicadas na integra em outro avulso.

Além, a maioria dellas necessita de reforma, afim de assegurar o direito de representação da mulher, que decorre, não só das reivindicações femininas, como das proprias resoluções das Conferencias Officiaes e da Organização Internacional do Trabalho.

(Vide a de Santiago do Chile.)

Limito-me a transcrever aqui os primeiros artigos do Regulamento referente ao Salario Minimo que obedece ao dispositivo constitucional quanto á remuneração sem distincção de sexos e que garante a trabalhadora domestica. Transcrevo tambem a lei n. 208, de 27 de maio de 1936.

CAPITULO I

Do salario minimo

TITULO I

Conceito do salario minimo

Art. 1.º A fixação do salario minimo, a que todo trabalhador tem direito, em retribuição a serviço prestado, com-

— 25 —

petirá às Comissões de Salário Mínimo, instituídas pela Lei n. 185, de 11 de janeiro de 1936, que terão as funções e atribuições discriminadas neste Regulamento.

Art. 2.º Denomina-se *salário mínimo* a remuneração mínima devida a todo trabalhador adulto, *sem distincção de sexo*, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer às suas necessidades normaes de alimentação, habitação, vestuário, hygiene e transporte, em determinada época e região.

Art. 3.º Quando o salário for ajustado por empreitada ou convenção por tarefa ou peça, será garantido ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal de serviço.

Paragrapho unico. Applicam-se as disposições deste artigo ao trabalho a domicilio e aos serviços domesticos.

LEI N. 208, DE 27 DE MAIO DE 1936 (5)

Regula a licença dos funcionarios casados com funcionarias publicas, civis e militares

O Presidente da Republica dos Estados Unidos do Brasil:

Faço saber que o Poder Legislativo decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1.º As mulheres que exercam effectivamente funções publicas, casadas com funcionaria militar ou civil, sujeito à remoção, terão direito a licença sem vencimentos, a seu requerimento, quando o marido for removido sem ser a seu pedido, para outro ponto do territorio nacional ou para o estrangeiro.

Paragrapho unico. A licença será concedida, mediante requerimento instruido com documentos que provem o allizado, e vigorará pelo tempo que dura a remoção ou nova função de seu marido, até o maximo de tres annos. Nesta situação, a mulher não contará tempo para qualquer offeito.

Art. 2.º. Revogam-se as disposições em contrario.

Esta lei, tambem não satisfaz inteiramente. Seria mais consentaneo com o nosso direito constitucional (arts. 113, 121 e 168) que as licenças a que se refere fossem applicaveis tanto a um, como ao outro conjuge sem distincção de sexo. E, além, a formula adoptada nos Estados Unidos,

(5) Bibl.

II — O TRABALHO FEMININO NA ORDEM INTERNACIONAL

- A) PACTO DA SOCIEDADE DAS NAÇÕES
- B) A CONVENÇÃO CONCERNENTE AO EMPREGO DE MULHERES ANTES E DEPOIS DO PARTO
- C) RECOMENDAÇÃO EXTENDENDO A CONVENÇÃO ÀS EMPREGADAS NA AGRICULTURA

O TRABALHO FEMININO NA ORDEM INTERNACIONAL

Assim como os direitos políticos da mulher só entraram nas cogitações dos governos das grandes potências, após a conflagração europeia, também a questão dos seus direitos economicos careceram da organização Internacional do Trabalho, pelo Pacto da Sociedade das Nações, para obter reconhecimento. De facto esse tratado foi dos primeiros e principaes instrumentos juridicos que cogitaram de dar representação á mulher, incluindo nos órgãos internacionais por elle creados, a igualdade de direitos, a possibilidade de opinar e de participar das deliberações a ella concernentes, pelo direito expresso de representação.

Transcrevo, a seguir, os artigos do Pacto da Sociedade das Nações, que definem as garantias femininas na ordem internacional, politica, economica e administrativa. Acentuo apenas, que hoje em dia as declarações nelles assentadas têm um meio de realisação pratica pelo habito de varios países de se fazerem representar por delegadas plenipotenciarias, ou pelo menos de enviarem assessoras technicas ás Sessões da Conferencia. No Bureau Internacional do Trabalho tambem foi creada uma secção referente ao trabalho feminino, dirigida por uma mulher, a muito competente Sra. Marguerite Thibert; um Conselho Feminino Internacional referente ao assumpto, conselho este no qual, o Brasil é representado pela organizadora deste trabalho e pela Sra. Olga de Paiva Meira.

A) PACTO DA SOCIEDADE DAS NAÇÕES (6.7)

As Altas Partes contractantes:

- Considerando que para desenvolver a cooperação entre as Nações e para lhes garantir a paz e a segurança, importa:
- acceptar certas obrigações de não recorrer á guerra;
 - manter claramente relações internacionaes fundadas sobre a justiça e a honra;
 - observar rigorosamente as prescrições da Direito Internacional reconhecidas de ora em diante como regra de conduta effectiva dos governos;

(6.7) Bibl.

fazer reinar a justiça e respeitar escrupulosamente todas as obrigações dos Tratados nas relações mutuas dos povos organizados;

Adoptam o presente Pacto que institue a Sociedade das Nações.

Art. 7.º — 1. — A sede da Sociedade das Nações será em Genebra

2. — O Conselho poderá a todo momento designar outro lugar para sede.

3. — Todas as funções da Sociedade ou serviços em que se desdobrem, nelles comprehendida a Secretaria, poderão ser exercidos *por homens ou por mulheres*.

Art. 23 — Sob a reserva e em conformidade com as disposições das Convenções internacionaes actualmente existentes, ou que forem ulteriormente concluidas, os membros da Sociedade:

a) *esforçar-se-ão para assegurar e manter condições de trabalho equitativas e humanas para o homem, a mulher e a criança* nos seus proprios territorios, como em todos os patzes aos quaes se estendam suas relações de commercio e industria, e, com esse fim, por estabelecer as organizações internacionaes necessarias.

c) encarregam a Sociedade da fiscalização geral dos accordos relativos ao *traffico de mulheres e crianças*, ao commercio de opio e outras drogas nocivas.

PARTE XIII

Trabalho

SECÇÃO I

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Capitulo I

Organização

Art. 387. Funda-se uma organização permanente encarregada de trabalhar pela realização do programma exposto no preambulo.

Os membros fundadores da Sociedade das Nações serão membros fundadores dessa organização e, de ora em diante, a qualidade de membro da primeira implica a de membro da segunda.

Art. 388. A organização permanente comprehenderá:

1. Uma Conferencia geral dos representantes dos membros;

2. Uma Repartição Internacional do Trabalho sob a direcção dum Conselho de Administração previsto pelo art. 393

— 31 —

Art. 389. A Conferencia Geral dos Representantes dos membros da Sociedade das Nações realizará sessões sempre que for necessario e pelo menos uma vez por anno: Será composta de quatro representantes de cada um dos Membros, dos quaes dois serão Delegados do Governo, e os outros dois representarão respectivamente os operarios e patrões subditos de cada Membro.

Cada Delegado poderá ser acompanhado por consultores technicos, cujo numero poderá ser de dois no maximo, para cada uma das diversas materias Inscriptas na ordem do dia da sessão. *Quando as questões que interessarem especialmente ás mulheres vierem a discussão na Conferencia, uma, ou mais, das pessoas designadas como Consultores deverão ser mulheres.*

Art. 395. O pessoal da Repartição Internacional do Trabalho será escolhido pelo Director. A escolha deverá ser feita, visando obter o melhor resultado, entre pessoas de diversas nacionalidades. *Certo numero dessas pessoas deve ser de mulheres.*

PRIMEIRA SESSÃO DA CONFERENCIA DO TRABALHO 1919

SECÇÃO 2

PRINCIPIOS GERAES

Art. 127. As Allas Partes Contractantes, reconhecendo que o bem estar physico, moral e intellectual dos operarios industriaes tem, internacionalmente, importancia capital estabeleceram, afim de attingir esse elevado fim, o mecanismo permanente previsto na Secção I e associado ao da Sociedade das Nações.

Reconhecem que as differenças de clima, hábitos e costumes, oportunidade economica e tradição industrial tornam difficil attingir de modo immediato, absoluta uniformidade nas condições de trabalho. Mas, persuadidos como estão, de que o trabalho não deve ser considerado simplesmente como artigo de commercio, pensam que nos methodos e principios para a regulamentação de suas condições, que todas as comunidades industriaes deveriam esforçar-se por applicar, tanto quanto ás circumstancias especiaes em que se encontram o permittam:

Entre estes methodos e principios os seguintes parecem ás Allas Partes Contractantes de importancia especial e urgente:

6º — A suppressão do trabalho dos menores e a obrigação de dar ao trabalho dos jovens *de ambas as sexos as limitações* necessarias que lhes permittam continuar a sua educação ou assegurar seu desenvolvimento physico.

7º — O principio de *salario igual, sem distincção de sexo*, para o mesmo trabalho.

9º — Cada Estado deverá organizar um *serviço de inspecção, que incluírá as mulheres*, afim de assegurar a applicação das leis e regulamentos para a protecção dos operarios.

B) CONVENÇÃO CONCERNENTE AO EMPREGO DAS MULHERES ANTES E DEPOIS DO PARTO

Ratificada a 2 de novembro de 1935 pelo Governo do Brasil
(8-9-10)

A Conferencia Geral da Organização Internacional do Trabalho na Liga das Nações,

Convocada em Washington pelo Governo dos Estados Unidos da America do Norte, aos 29 dias de outubro de 1919,

Depois de haver decidido adoptar diversas propostas relativas ao emprego das mulheres antes e depois do parto (inclusive a questão de indemnização de maternidade), questão comprehendida no terceiro ponto da ordem do dia da sessão da conferencia realizada em Washington, e

Depois de haver decidido fossem essas propostas redigidas sob a forma de um projecto de Convenção Internacional, adopta o projecto de Convenção abaixo, sujeito á ratificação pelos membros da Organização Internacional do Trabalho, de conformidade com as disposições da parte relativa ao trabalho do Tratado de Versailles, de 28 de junho de 1919 e do Tratado de Saint-Germain, de 10 de setembro de 1919.

Artigo 1.º

Para os effeitos da presente Convenção serão considerados como "estabelecimentos industriaes", especialmente:

a) as minas, (carrières) pedreiras, e industrias extractivas de qualquer natureza;

b) as industrias nas quaes os productos são manufacturados, modificados, limpos, reparados, decorados, acabados, preparados para a venda, ou nas quaes as materias soffrem uma transformação, inclusive a construção dos navios, as industrias de demolição de material, bem como a produção, a transformação e transmissão de força motriz em geral e de electricidade;

c) a construção, reconstrução manutenção, reparação, modificação ou demolição de predios, de todas as casas e edificios, estradas de ferro, bondes, portos, docas, caes, molhes, canaes, installações para a navegação interior, caminhos, esbadas, funneis, pontes, viaductos, esgotos, collectores, esgotos ordinarios, poços, installações telegraphicas ou telephonicas, installações electricas, usinas a gaz, distribuição de agua ou outros trabalhos de construção, bem como os trabalhos de preparação ou de alicerces precedendo aos trabalhos acima;

Nota — Esta Convenção entrou em vigor a 13 de junho de 1920. Segundo informa o Bureau Internacional do Trabalho foi ratificada até dezembro de 1935, pelos seguintes paizes membros da Organização Internacional do Trabalho: Allemanha, Argentina, Brasil, Bulgaria, Chile, Colombia, Cuba, Grecia, Hespanha, Hungria, Lethonia, Luxemburgo, Nicaragua, Rumania, Uruguay e Yugoslavia.

(8, 9, 10) Bild.

— 2 —

III Congresso Feminino Nacional.....	"	65
b) Resoluções dos Congressos e Convenções Femininos anteriores, realizados no Brasil	"	69
Rio — 1922	"	69
Rio — 1931	"	70
Rio — 1932	"	72
Bahia — 1934	"	74
Rio — 1936	"	75
c) Conferencias Pan-americanas	"	76
d) Conferencias Femininas Internacionais com participação official do Brasil.....	"	76
IX — Roma — 1923.....	"	77
X — Paris — 1926.....	"	81
XI — Berlim — 1929.....	"	82
XII — Stambul — 1935.....	"	82
VI — INICIATIVAS FEMININAS JUNTO AO PODER PUBLICO	"	85
a) A mulher no Conselho do Trabalho.....	"	87
b) Ante-projecto de Bureau da Mulher, da Criança e Previdencia Social.....	"	90
VII — A MULHER NA ORDEM SOCIAL.....	"	95
a) A Sociedade de Beneficencia Argentina	"	96
b) O Conselho de Assistencia Social da Bahia	"	98
c) O Conselho de Previdencia e Cultura do Districto Federal	"	99
d) Ante-Projecto da opinião feminina organizada, de Conselho de Assistencia e Cultura Social	"	101
e) A Mulher na Assistencia Social (Memorial ao Ministro da Educação).....	"	103
f) Emenda á reforma do Ministerio da Educação	"	105
VIII — ENFERMAGEM, PREVIDENCIA E VIGILANCIA SOCIAL	"	109
a) Superintendencia feminina do Serviço de Enfermagem	"	113
b) Serviço Social (por Edith Fraenkel)...	"	117
c) A mulher na Policia (pela Sra. Mina Van Winkle)	"	120
d) Atribuições da Policia Feminina de Londres	"	120
e) Resoluções do II Congresso Feminino Internacional	"	124
IX — PADRÃO DE VIDA E AMPARO AO LAR.....	"	127
a) Os Institutos da Mulher no Canadá.....	"	130

d) o transporte de pessoas ou mercadorias por estrada, via ferrea ou curso de agua, maritimo ou interno, inclusive a manutenção das mercadorias nas docas, wharves, caes, armazens e entrepostos, com excepção do transporte local.

Para os efeitos da presente Convenção será considerado como "estabelecimento commercial" todo o lugar destinado a venda de mercadorias ou a toda operação commercial.

Em cada paiz a autoridade competente determinará a linha de demarcação entre a industria e o commercio, de um lado, a agricultura, de outro.

Artigo 2.º

Na applicação da presente Convenção o termo *woman* designa toda a pessoa do sexo feminino, qualquer que seja sua idade ou nacionalidade, casada ou não, e a expressão "filho", designa todo filho, legítimo ou não.

Artigo 3.º

Em todos os estabelecimentos industriaes ou commerciaes, publicos ou privados, ou nas suas dependencias, com excepção dos estabelecimentos onde só são empregados os membros de uma mesma familia, uma mulher:

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

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

c) receberá durante todo o periodo em que permanecer ausente, em virtude dos paragraphos *a)* e *b)*, uma indemnização sufficiente para a sua manutenção e a de filho em boas condições de hygiene; a referida indemnização cujo total exacto será fixado pela autoridade competente em cada paiz, será custeada pelos fundos publicos ou satisfeita por um systema de seguros. Terá direito, ainda, aos cuidados gratuitos de um medico ou de uma parteira; Nenhum erro, da parte do medico ou da parteira, no calculo da data do parto, poderá impedir a mulher de receber a indemnização a qual tem direito, a contar da data do atestado medico até aquella em que se produzir o parto;

d) terá direito em todos os casos, se amamentar o filho, a duas folgas de meia hora que lhe permitam o aleitamento.

Artigo 4.º

No caso em que uma mulher se ausentar do trabalho, em virtude dos paragraphos *a)* e *b)* do art. 3.º da presente Convenção, ou d'elle se afastar por um periodo mais longo, depois de uma doença provada pelo atestado medico com resultado da gravidez ou do parto, e que a reduza á incapacidade de voltar ao trabalho, será illegal até que a sua ausencia tenha attingido uma duração maxima, fixada pela autoridade competente de cada paiz, notificar a sua dispensa, durante a referida ausencia ou em data tal que produzindo-se o pre-aviso, expire o prazo no decurso da ausencia acima mencionada.

C. E. M. — Pis. 3

— 34 —

Artigo 5.º

As ratificações officiaes da presente Convenção, nas condições previstas na Parte XIII do Tratado de Versailles de 28 de junho de 1919, e do Tratado de Saint Germain, de 10 de setembro de 1919, serão communicadas ao Secretario Geral da Liga das Nações e por elle registradas.

Artigo 6.º

Todo o membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente Convenção se compromette a applical-a ás respectivas colonias, possessões e protectorados que não têm governo proprio, sob as seguintes reservas:

a) que as disposições da Convenção não se tornem applicaveis por força das condições locais;

b) que as modificações necessarias para adaptar a Convenção ás condições locais possam ser nella introduzidas.

Cada membro deverá notificar ao Bureau Internacional do Trabalho sua decisão no que diz respeito a cada uma de suas colonias ou possessões ou a cada um dos protectorados que se não governe plenamente por si mesmo.

Artigo 7.º

Logo que as ratificações de dois membros da Organização Internacional do Trabalho forem registradas no Secretariado, o Secretario Geral da Sociedade das Nações notificará este facto a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 8.º

A presente Convenção entrará em vigor na data em que esta notificação for feita pelo Secretario Geral da Liga das Nações; ligará apenas os membros que tiverem feito registrar sua ratificação no secretariado. De então em diante a presente convenção entrará em vigor para qualquer outro membro na data em que a ratificação desse membro fór registrada no Secretariado.

Artigo 9.º

Todo membro que ratificar a presente convenção se compromette a applicar as suas disposições o mais tardar em 1.º de outubro de 1922 e a tomar as medidas que forem necessarias para effectivar essas disposições.

Artigo 10

Todo membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de 10 annos a contar da data da entrada em vigor da Convenção por meio de notificação ao Secretario Geral da Liga das Nações, e por este registrado. A denuncia só terá effecto um anno depois de haver sido registrada no Secretariado.

— 35 —

Artigo 11

O Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, deverá uma vez em cada dez annos, pelo menos, apresentar á Conferencia Geral um relatório sobre a applicação da presente Convenção e decidirá inscrever na Ordem do Dia da Conferencia a questão da revisão ou da modificação da referida Convenção.

Artigo 12

Os textos em francez e em inglez da presente Convenção farão fé igualmente.

C) RECOMMENDAÇÃO (N. 11), REFERENTE Á PROTECCÃO ANTES E DEPOIS DO PARTO DAS MULHERES EMPREGADAS NA AGRICULTURA

A Conferencia Geral da Organização Internacional do Trabalho da Liga das Nações,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida em 25 de outubro de 1921, na sua 3ª sessão,

Depois de haver decidido adoptar diversas propostas relativas á protecção antes e depois do parto das mulheres assalariadas empregadas na agricultura, questão comprehendida no 3º ponto da Ordem do Dia da sessão e,

Depois de haver decidido que estas propostas tomarão a forma de uma recommendação,

Adopta a recommendação seguinte, que submeterá ao exame dos membros da Organização Internacional do Trabalho, afin de effectual-a sob fórma de lei nacional ou por outro processo, na conformidade das disposições da parte XIII do Tratado de Versalhes e das partes correspondentes dos outros Tratados de Paz:

A Conferencia Geral da Organização Internacional do Trabalho recomenda:

Que cada membro da Organização Internacional do Trabalho tome medidas para assegurar ás mulheres assalariadas empregadas nas empresas agricolas uma protecção antes e após o parto, semelhante á protecção concedida, pelo Projecto de Convenção, adoptado pela Conferencia Internacional do Trabalho de Washington, ás mulheres empregadas na industria e no commercio; e que estas medidas incluam o direito a um periodo de ausencia antes e após o parto e a uma indemnização durante o mesmo periodo, custeada pelos fundos publicos ou por um systema de seguros.

O Brasil communicou ter enviado a recommendação á autoridade competente para ratificação.

Vota: Ratificado pelos seguintes países: Albania, Australia, Bulgaria, Esthonia, Finlandia, França, Grã-Bretanha, Hungria, India, Italia, Japão, Noruega, Polónia, Sião, Suecia, Suissa,

(11) Bibl.

III — O TRABALHO FEMININO NA ORDEM CONTINENTAL

- A) A SITUACÃO DA AMÉRICA EM PROL DO TRABALHO DA MULHER
- B) DEPARTAMENTO INTERAMERICANO FEMININO DO TRABALHO
- C) CONFERENCIA DO TRABALHO DOS ESTADOS AMERICANOS —
SANTIAGO DE CHILE, 1936

III — O TRABALHO FEMININO NA ORDEM CONTINENTAL

No Continente Americano, onde a concentração económica não é tão ereta como nos países industriais da Velha Europa, as garantias ao trabalho feminino tem encontrado terreno mais plástico, passando-se por vezes, graças da noite para o dia, da ausência completa de legislação e garantias para o estabelecimento de systemas modernos e relativamente legais.

Transcrevo o trabalho da Sra. Mary Anderson, directora do Bureau da Mulher do Ministerio do Trabalho dos Estados Unidos, actual titular, a senhora Frances Perkins, é uma mulher extraordinaria pela sua cultura e aptidão para dar uma idéa da situação actual.

Fago-a seguir das resoluções das ultimas Conferencias Internacionais Americanas Officiaes: Montevideo, 1933 e a Regional do Trabalho, Santiago, 1936. A primeira dessas conferencias se occupava dos direitos da mulher de modo cavalheiresco e romantico, a seguir com feição doutrinaria de igualdade theorica. A partir da VII (de Montevideo em 1933) na qual tive a honra de fazer parte da delegação brasileira tornaram aspectos mais praticos, cogitando da mulher na ordem economica e social.

O ponto culminante da orientação continental é alcançado pelos Estados Unidos, com a criação do Bureau da Mulher.

Na Secção seguinte, transcrevo a obra do Congresso dos Estados Unidos criando o Bureau da Mulher, seguindo-a por um das suas publicações mais typicas, como exemplo da sua função de organizador de estudos e discussões referentes ao trabalho da mulher.

ACTUAÇÃO DA AMÉRICA EM PROL DO TRABALHO DA MULHER (12)

RESUMO DO TRABALHO PUBLICADO POR MARY ANDERSON, DIRECTORA DO BUREAU DA MULHER DO DEPARTAMENTO DO TRABALHO DOS ESTADOS UNIDOS.

As transformações rapidas da civilização moderna têm lançado em forte relevo a posição da mulher operaria, que, apartada de parteig entre o conflicto de problemas economicos e sociais, jamais teve comprehendidas a sua condição

1) No caso de se verificar qualquer grave omisión neste trabalho, será ella devida ás difficuldades documentaes da magnitude e complexidade do assumpto, e á inevitavel desmora na obtenção de informações relativas a leis recentes.

(12) Bibl.

e as suas funções, como acontece com o homem. Em annos recentes, o systema generalizado de mecanização, a crise mundial e os programmas de recuperação nacional, envolvendo movimentos no sentido de obrigar a mulher a permanecer no lar em certos paizes europeus, tudo isso tem servido para focalizar a attenção sobre a mulher operaria, suas necessidades, actividades e perspectivas.

Neste resumido trabalho, pretende-se abordar apenas a situação da mulher operaria no Hemispherio Occidental, no mundo comparativamente novo das Americas, onde a situação differa consideravelmente da que predomina além-mar.

Dar uma relação completa e detalhada de todas as medidas em cada uma das nações americanas para salvaguardar os interesses da mulher no trabalho, equivaleria a escrever um volume inteiro. Limitar-nos-emos, pois, a apresentar em largos traços os esforços fundamentaes dos mais importantes paizes industriaes e commerciaes autonomos deste Hemispherio, destinado a estabelecer padrões legais para a mulher no trabalho e a executar legislação geral do trabalho em benefício tanto da mulher como do homem.

Porque é que existem leis trabalhistas especiaes para a mulher? Primariamente, porque a mulher operaria não é sómente uma pessoa que trabalha para a sua própria manutenção e a de outros, como acontece com o homem, não é sómente uma pessoa possuidora de certos direitos e privilegios da mesma fórma que o homem, mas desempenha também importantes funções e presta serviços que o homem não poderia prestar. Por outra, a mulher, quer na realidade, quer potencialmente, é mãe e dirigente do lar. É productora não sómente de bens economicos, mas também de futuros cidadãos. "*A America será tão forte quanto forem fortes as suas mulheres*". É esta a legenda que apparece em um cartaz, apresentando mãe e filho, cartaz esse que foi largamente distribuido pelo *Bureau da Mulher* do Departamento do Trabalho dos Estados Unidos, e esta divisa bem poderia ser utilizada como indicando a razão fundamental da legislação especial do trabalho no capitulo referente á mulher.

A MULHER MÃE

Os esforços internacionaes no sentido de formular padrões de trabalho comprehendem diversas medidas especiaes visando benefícios á mulher. Entre os ante-projectos de convenção da Organização Internacional do Trabalho, formulados em sua primeira reunião em Washington em 1919, figuram dois, referentes ao parto e ao trabalho nocturno que pertencem definitivamente a esta categoria.

O primeiro estipula que a mulher não poderá ser empregada na industria ou no commercio durante um periodo de seis semanas antes e seis semanas depois do parto e que terá o direito de se ausentar do emprego durante seis mezes antes do parto, mediante apresentação de um certificado medico. Deverá receber também um beneficio de maternidade. A convenção especifica que é illegal o empregador despedir uma mulher durante a sua ausencia por causa do parto, e concede á mulher dois periodos diarios para aleitar a creança, depois de regressar ao trabalho. A convenção estipula mais que a mulher, durante o periodo em que for

obrigada a se ausentar do trabalho, receba uma quantia sufficiente para a sua propria manutenção e a do filho, devendo tal quantia se derivar de fundos publicos ou de um systema de seguro. A lei providencia para que a mulher receba assistencia gratuita de um medico ou parteira formada. Emfim, a convenção requer para a mulher provisões adequadas no periodo mais critico de sua vida que é a da maternidade, comprehendendo os periodos de gestação, parto e aleitamento.

É bem significativo o facto que a Organização Internacional do Trabalho tenha adoptado logo no principio taes provisões como parte de um esforço no sentido de formular padrões internacionais de trabalho. É este um typo de legislação do trabalho que obviamente só se poderá applicar á mulher. Destina-se a salvaguardar não tanto a mulher em si, senão os interesses da raça. Existe o grave perigo de que a mulher — biologicamente encarregada da função de dar á luz e crear filhos — sendo obrigada por circumstancias adversas a assumir o cargo de manter a familia, deixe de tomar o devido cuidado de sua saúde e da do filho durante o parto, quer por falta de conhecimentos, quer por falta de meios. A lei, considerada do ponto de vista da mulher como uma operaria individual, tende a garantir-lhe o emprego e o salario.

Passando em revista os países latino-americanos, vemos que a convenção relativamente ao parto já foi ratificada pelas seguintes: Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Cuba, Uruguay e Nicaragua, e que o Paraguay já tomou as primeiras medidas no sentido da ratificação. De entre os supracitados países, os que decretaram legislação especial relativamente á mulher parturiente, mais ou menos de accordo com a convenção, são o Brasil, Chile, Uruguay e Cuba, sendo que este ultimo Paiz tem demonstrado particular progresso nesse respeito. A Argentina, que durante varios annos tem mantido uma lei com algumas das provisões da convenção, possui agora "em processo de elaboração ou preparo" legislação destinada a fazer com que os padrões do Paiz conduzam mais de perto com os da convenção. Embora a Bolivia, Costa Rica, Equador, Perú e Panamá não tenham ratificado a convenção, comtudo possuem legislação sobre esse assumpto, um tanto inferior aos padrões da convenção. O Mexico ainda não ratificou a convenção mas a sua lei federal do trabalho, promulgada em 1931, contém provisões abrangendo todas as mulheres occupadas em trabalho assalariado, as quaes prohibem o emprego da mulher durante oito dias antes e um mês depois do parto, ou por um periodo mais extenso no caso de se achar incapacitada para o trabalho devido ao estado de saúde, isso sem prejuizo do emprego ou do salario durante a ausencia legal, e dispõem que depois de voltar ao trabalho lhe sejam concedidos dois periodos diarios de meia hora para aleitar o filho, durante todo o periodo de amamentação. Na Venezuela a unica lei existente sobre o parto prohibe o emprego da mulher gestante em trabalhos prejudiciaes e exige que seja concedido á mulher lactante tempo sufficiente para amamentar o filho.

Já em 1923, Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua e Costa Rica, entraram em um accordo internacional para a protecção da mulher durante o periodo de materni-

dade, no intuito de estabelecer um seguro compulsório ou prover por outro meio os fundos necessários para a concessão de um benefício durante quatro semanas antes e seis semanas depois do parto, desde que a mãe se abstinhasse de qualquer trabalho prejudicial á saúde. Depois disso, Guatemala e El Salvador decretaram leis específicas sobre o assumpto. A legislação do primeiro conforma-se mais ou menos com a da convenção relativamente a esta materia e a de El Salvador refere-se apenas á mulher no commercio.

Os Estados Unidos, que só em 1934 adheriram á Organização Internacional do Trabalho, acham-se tolhidos não só no relativo á ratificação das convenções, senão tambem na decretação de leis federaes do trabalho, visto que este poder de decretar legislação trabalhista cabe exclusivamente aos Estados. Portanto, a discussão de leis de trabalho dentro do Paiz depende do laborioso processo de analysar a actuação tomada nesse sentido pelos quarenta e oito Estados assim como pelos territorios. No relativo á legislação referente ao periodo de maternidade, os Estados Unidos pouco progresso têm feito. Apenas seis Estados e as Ilhas Philipinas possuem tal legislação e isso meramente prohibindo o emprego de mulheres immediatamente antes ou depois do parto, por periodos que variam consideravelmente.

HORAS DE TRABALHO

A civilização moderna procura de mais em mais nas leis e nos codigos, tanto nacionaes como internacionais, disposições para limitar as horas do trabalho e estabelecer um systema de salario mínimo afim de evitar que os trabalhadores sejam victimas da exploração e da competição do capitalismo isto é, que sejam obrigados a trabalhar longas horas a um salario de fome. As convenções da Organização Internacional do Trabalho relativas a esses dois assumptos, applicam-se tanto a homens como a mulheres, assim tambem como as leis decretadas por praticamente todos os paizes actualmente em estudo, excépto os Estados Unidos; mesmo este paiz, no seu programma de emergencia, NRA (2), tem estabelecido uma legislação de hora e salario referente a ambos os sexos. (3)

A limitação de horas de trabalho, ou o dia e a semana mais curtos, com um dia de descanso hebdomadario, favorecem especialmente as mulheres, em vista do facto que muitas mulheres empregadas na industria, além do emprego, têm tambem a obrigação de cuidar da casa e dos filhos. Incidentalmente, deve-se acrescentar que um estudo do historico das leis referentes a horario, demonstram que em

(2) Lei de Reerguimento Nacional.

(3) A 27 de maio de 1935, a Corte Suprema baixou uma decisão declarando inconstitucionaes as disposições da Lei de Restabelecimento Nacional que providenciavam para a formulação de codigos, allegando que o Congresso havia ultrapassado a sua autoridade investindo o Presidente com Poderes illimitados para regulamentar o commercio e a industria, e que nem o Presidente, nem o Congresso, possuíam autoridade sufficiente para regulamentar os salarios e as horas de trabalho em transacções dentro dos Estados.

muitos países a regulamentação de horas de trabalho para mulheres e menores, no intuito de salvaguardar os seus interesses sob uma base humanitária, tem servido para provocar igual legislação no referente a todos os trabalhadores.

Tres das convenções da Organização Internacional do Trabalho tratam de horas de trabalho e applicam-se a trabalhadores industriaes de todas as idades e de ambos os sexos. A convenção de 1919 que limitou as horas de trabalho na industria a 8 horas e a 48 por semana, já foi ratificada pela Argentina, Chile, Colombia, Cuba, Nicaragua, Uruguay e a Republica Dominicana; o Paraguay e o Brasil recommendaram a adopção da convenção. O dia de oito horas e a semana de 48 horas para trabalhadores industriaes já foram estabelecidos por legislação nacional nos quatro primeiros países citados e no Brasil (onde é permittida a semana de 60 horas mediante combinação entre o empregador e os trabalhadores). Na Colombia, a lei regulamentadora do horario decretada em 1931, contém um dispositivo destinado a evitar que a redução em horas seja acompanhada de redução em salario. O Uruguay limita o dia de trabalho a oito horas e providencia para um dia de descanso em sete dias; o Mexico possui igual lei. O Equador requer para todos os empregados um dia de oito horas e uma semana de seis dias (48 horas por semana); Guatemala possui igual legislação tanto para jornaleiros como para empregados que percebem ordenado; El Salvador estabeleceu um dia de oito horas para todos os empregados, e Costa Rica determinou um dia de oito horas para empregados industriaes. No Perú a lei especifica um dia de oito horas para homens, e mulheres e limita a 45 as horas de trabalho semanal para a mulher. A constituição de Honduras torna compulsorios o dia de oito horas e a semana de seis dias. Venezuela fixou as horas de trabalho para ambos os sexos na industria, em 8 por dia e em obras publicas em 8 1/2 por dia.

A convenção internacional adoptada em 1930, que estipulou um dia de oito horas e uma semana de 48 horas para empregados no commercio e escriptorias, já foi ratificada até esta data apenas por Nicaragua, Mexico e Uruguay e recommendada pelo Chile, mas muitos dos países latino-americanos possuem legislação nacional limitando a oito horas o dia de trabalho dos empregados no commercio e em escriptorias. Em El Salvador as mulheres no commercio trabalham sete horas por dia.

Os regulamentos para um repouso hebdomadario têm evoluído da mesma forma que os da hora do trabalho, sendo applicados originariamente á mulher e aos menores, mas passando com o tempo a se applicar na maior parte dos países aos trabalhadores de ambos os sexos. Em 1921 a Conferencia Internacional do Trabalho adoptou a convenção que providencia para um dia de repouso em cada sete dias para todos os trabalhadores na industria e uma recommendação para iguaes regulamentos relativos a empresas commerciaes. Na America Latina, a partir de 1928, a legislação sobre esta materia tem sido paulatinamente melhorada e ampliada no sentido de facilitar a sua applicação sobre um campo tão vasto quanto possível. Os países latino-americanos estão actualmente tendendo a estabelecer o repouso hebdomadario de accordo com praticas seguidas ha muitos annos na Europa, isto é, fazendo-o começar ao meio dia do sabado.

Em geral, a legislação estadual referente à hora nos Estados Unidos, applica-se a mulheres e menores. Todavia, muitos Estados têm promulgado leis nesse sentido, abrangendo homens em certas occupaões mais ou menos perigosas ou insalubres, em obras publicas ou em occupaões envolvendo a saúde do publico em geral, como por exemplo, o transporte. Uma analyse das leis estaduais do horario para mulheres demonstra grande divergencia no dia e no horario e grande falta de uniformidade entre os 43 Estados que possuem taes leis. So oito desses Estados e o Districto de Columbia e Porto Rico, limitam o dia a oito horas e a semana a 48 horas em algumas industrias e occupaões; um dos Estados, Oregon, estabeleceu recentemente uma semana de 44 horas para mulheres occupadas em trabalhos de agulha, lavanderias e tinturarias. E' interessante notar que entre estes figura Nova York, que é o maior Estado industrial do paiz. Por outro lado, 19 Estados permitem um dia de dez horas ou mais, havendo entre elles uns que permitem 60 horas por semana ou que não especificam qualquer limite semanal.

Quinze Estados e o Districto de Columbia exigem por lei um dia de descanso em cada sete. Dois desses Estados estipulam além do dia de descanso, um dia mais curto.

As industrias e as occupaões nas leis estaduais variam extraordinariamente. Em alguns Estados acham-se incluídas fabricas e lojas e, em gráo menor, lavanderias, hotéis, restaurantes, lugares de diversão, postos telephonicos e telegraphicos e agencias de expresso e transporte. Em alguns Estados acham-se incluídas mulheres occupadas em qualquer trabalho de escriptorio.

Todavia, além da legislação estadual sobre o horario, muitos empreendimentos industriaes achavam-se abrangidos nas estipulaões de horario constantes dos codigos da NRA, os quaes foram postos em vigor provisoriamente em resultado de uma legislação de emergencia conhecida por Lei Nacional de Restabelecimento Industrial, approvada pelo Congresso dos Estados Unidos em junho de 1933.

Pela primeira vez os trabalhadores de fabrica de ambos os sexos no paiz e hem assim homens e mulheres em varias outras occupaões, foram legalmente protegidos quanto a um maximo de horas de trabalho. A grande maioria dos codigos estabeleceram a semana de 40 horas no campo industrial abrangido pela NRA, e especificaram ou implicaram fortemente, um dia basico de oito horas. Os codigos relativos a algumas industrias estabeleceram uma semana ainda mais curta; entre estas industrias figuravam algumas que empregam grande numero de mulheres e que eram anteriormente caracterizados pela pratica nociva do "sweatshop" empregada em algumas fabricas de taes industrias, pratica essa que consiste em sujeitar os trabalhadores a longas horas de trabalho por um salario de fome.

FÉRIAS ANNUAES REMUNERADAS

Todo trabalhador necessita de um periodo annual de férias para se refazer das fadigas do trabalho diario, e vai ganhando terreno o sentimento de que este descanso seja exigido tanto para trabalhadores industriaes como para empregados que percebem ordenado. Nos Estados Unidos não existe lei alguma providenciando nesse sentido a favor dos trabalhado-

b) <i>A Mulher e o padrão de vida nacional...</i>	"	—
c) <i>A mulher como factor de progresso na vida rural</i> (Serviço de Divulgação de Economia Domestica e Agricultura nos Estados Unidos)	"	135
d) <i>Medidas suggeridas ao Governo Brasileiro e ao Congresso Nacional de Agricultura, commemorativo do Centenario da Independencia</i>	Pag.	140-144
X — ANTE-PROJECTO DE DEPARTAMENTO NACIONAL DA MULHER	Pag.	148
XI — BIBLIOGRAPHIA CONSULTADA	"	153

res industriaes. Todavia, aos empregados publicos é concedido por lei um periodo annual de 15 dias com ordenado. As leis de trabalho sobre esta materia variam extraordinariamente, sendo que em alguns Estados o periodo de férias é estipulado legalmente ao passo que em outros é meramente questão de costume. Varios países latino-americanos, principalmente a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Mexico e Uruguay, possuem legislação estipulando férias annuas com ordenado para todos os trabalhadores, tanto em occupações manuaes como os empregados em qualquer outra capacidade.

SALARIO

O desenvolvimento da idade da machina na produção industrial tem acarretado durante os ultimos decennios, uma crescente necessidade de trabalho remunerado para a mulher, e uma decidida tendencia entre empregadores sem escrúpulo no sentido de explorar o seu trabalho, pagando-lhe um salario insufficiente sequer para a subsistencia. As mulheres, que em numero crescente têm sido obrigadas a prover á sua propria subsistencia e em muitos casos a de outras pessoas da familia, têm sido prejudicadas pela theoria de que trabalham apenas para se fornecer de certos accessorios não necessarios á subsistencia, e por isso têm sido victimas do padrão duplo de salario, segundo o qual a mulher deveria perceber um salario inferior ao do homem por trabalho igual. As mulheres não têm podido combater taes injustiças devido ao facto que não occupam lugar tão seguro na industria como os homens, porque em regra geral desempenham um trabalho de menos pericia, e em gráo muito maior do que se dá com os homens, lhes falla organização syndical. Sempre houve, pois, grande urgencia de se estabelecer um nivel minimo abaixo do qual não pudesse cair o salario.

Passando em revista a historia da legislação do trabalho no mundo, verificamos que não só a mulher tem tido maior necessidade de tal legislação, senão tambem que os beneficios concedidos por taes leis têm sido maiores no caso da mulher do que do homem, sempre que ambos os sexos têm sido contemplados na legislação.

Todavia, vae surgindo de modo crescente a convicção de que esse typo de legislação deve se applicar tanto a homens como a mulheres. De uma maneira geral, em varios países, o movimento no sentido de um salario minimo tem recebido maior impeto em resultado da crise mundial, que teve por effeito reduzir extraordinariamente a procura de trabalhadores, augmentar o desemprego, e baixar consideravelmente os niveis de salario e padrões de vida. Todavia, antes da crise, em 1928, a Organização Internacional do Trabalho tomou uma attitude bem definida e approvou uma convenção dispondo a criação de um mecanismo destinado a fixar salarios em occupações mal remuneradas e carecendo de organização. Além disso, foi approvada uma recommendação chamando a attenção dos países adherentes nos principios de um salario minimo adequado para todos os trabalhadores e pagamento igual para trabalho igual para homens e mulheres. Foram recommendados outros meios de salvaguardar os interesses da mulher, inclusive a representação feminina nas Juntas de salario.

Quaes têm sido as medidas tomadas pelas nações latino-americanas no relativo a esta convenção e quaes as leis nacionaes decretadas por ellas nesse sentido? O Chile não só ratificou mas decretou tambem, já em 1924, legislação exigindo um salario minimo para todas as industrias a ser fixado por um comité de salario, integrado por empregadores e trabalhadores em varios ramos da industria. O Mexico já ratificou esta convenção e a lei federal do trabalho de 1931 inclui provisões para o estabelecimento de um salario minimo para homens e mulheres e igualdade de salario entre os sexos. O Uruguay, Colombia e Nicaragua já ratificaram a convenção de salario minimo e o Uruguay approvou uma lei em 1923 apresentando um salario minimo para trabalhadores rurais e, em 1930, fixando um salario minimo para todas as pessoas empregadas em carregar e descarregar navios, o que, aparentemente, não affectaria a mulher. Cuba já recommendou a ratificação da convenção e incluiu no seu novo decreto-lei para a mulher, igualdade em questão de salario. Embora o Brasil não tenha tomado qualquer medida official no sentido da ratificação, a Constituição de 1931 inclue o principio de salario igual para trabalho igual, tambem incorporado em uma lei de 1932. No Peru a Constituição dispõe que a lei devera fixar o salario minimo e já foi decretada uma lei estipulando um salario minimo para trabalhadores nacionaes. A Argentina possui uma lei de salario minimo para trabalho domiciliar e duas das provincias já approvaram leis de salario minimo para varios grupos de trabalhadores. A Constituição do Ecuador (1929) dispõe que seja estabelecida legislação no sentido de fixar um salario minimo de acordo com o custo medio de vida.

Nos Estados Unidos tem sido muito discutida em annos recentes a questão da legislação do salario minimo, que durante varios annos anteriores á crise havia permanecido inactiva em vista do Supremo Tribunal dos Estados Unidos, ter, em 1923, declarado inconstitucional uma lei de salario minimo para a mulher no Districto de Columbia. Em vista do facto que a questão da constitucionalidade de tal legislação no referente ao homem, sempre se verificou ser ainda mais embaraçosa, estes não foram incluídos, excepto como menores, nas leis estaduaes de salario minimo. Durante a primeira metade de 1923, o grande interesse despertado pela legislação do salario minimo como remedio contra uma seria derrocada nos padrões de salario, resultou na promulgação de taes leis em sete Estados, perfazendo um total de 16 Estados com legislação de salario minimo para mulheres ou menores. Estes Estados elaboraram um typo de lei destinada a enfrentar as objeções constitucionaes, ao menos do ponto de vista de mulheres e menores.

Então, em junho de 1933, foi decretada a lei nacional de restabelecimento industrial, destinada a animar o commercio e as industrias a formularem codigos de competição leal e accórdos para promoverem os fins da lei, em relação a transacções dentro do commercio inter-estadual e exterior, ou affectando tal commercio. A lei tambem autorizou o Presidente a prescrever um código de competição leal para os negocios ou industrias que deixassem de estabelecer, mediante accórdos, padrões de emprego satisfactorio. A lei abrange, entre outros aspectos, disposições relativas ao

salário mínimo, tanto para homens como para mulheres. A inclusão de homens nessa lei deve-se indubitavelmente a ser a lei de natureza provisória e de emergência. Um estudo da situação tem revelado serem as mulheres — que representam sempre uma forma de trabalho mais barata do que dos homens — que maiores benefícios têm recebido das providências desses códigos em relação ao salário. Alguns dos códigos contêm uma cláusula estipulando que a mulher deverá receber o mesmo pagamento que o homem para igual trabalho.

De conjuncto com o programma da NRA a legislação estadual do salário mínimo tem continuado a operar de varios modos, e actualmente envidam-se esforços no sentido de estender as lei estaduais no intuito de dar estabelecimento aos padrões constructivos formulados debaixo da protecção da NRA.

TRABALHO INDUSTRIAL NO LAR

Acha-se um tanto relacionado com a situação do salário mínimo o trabalho industrial no lar, que durante varios annos tem figurado como parte do systema fabril em muitos países e que tem sido a causa de muita exploração do trabalho, principalmente do trabalho de mulheres e trabalho domiciliar. Para combater este mal, não existe ainda na America legislação sufficiente, contentando-se apenas um pequeno esforço no sentido de se estabelecer regulamentos quanto a salário igual para os trabalhadores que trabalham em casa e para os que trabalham nas fabricas. No Perú, por exemplo, effectuou-se uma disposição nesse sentido já em 1918, referente ás mulheres que fazem trabalhos de agulha em casa. A lei federal do trabalho do Mexico (1931) estipulou que os trabalhadores em domicilio recebessem o mesmo pagamento que os trabalhadores nas fabricas, criando tambem varias outras provisões destinadas a salvaguardar os interesses dos trabalhadores domiciliarios. Os Estados Unidos tomaram no menos um passo nesse sentido, como parte do seu programma da NRA. A Argentina possui uma lei fixando o salário mínimo para trabalhadores de ambos os sexos, o que na pratica applica-se quasi exclusivamente ás mulheres. Cuba, em um decreto-lei de 16 de outubro de 1934, estabelece alguns regulamentos sobre o trabalho domiciliario, segundo os quaes, por exemplo, prohibe ás mulheres empregadas como jornalistas em estabelecimentos industriaes, de levar trabalho para casa, e exigindo para o trabalho feito em casa o salário mínimo a ser fixado annualmente por uma commissão composta do Secretario do Trabalho ou seu representante, uma representante das trabalhadoras domiciliarias, e um representante dos empregadores. Em alguns países latino-americanos tem havido esforço no sentido de regularizar o systema de trabalho domiciliario, e nos Estados Unidos de abolir ou prohibir tal trabalho mediante legislação em alguns dos Estados e em varios códigos da NRA.

INDEMNIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

Tanto homens como mulheres têm lucrado consideravelmente com o movimento geral no sentido de um programma de segurança, destinado a proteger os trabalhadores contra ac-

identes industriaes e, em grau menor, contra molestias profissionais, e como uma segunda e importante parte do programma, indemnizar os operarios no caso de lesões incorridas como resultado do seu emprego. Em geral, a America tem a seu favor louvaveis realizações nesse sentido.

A Organização Internacional do Trabalho approvou varias convenções tratando de taes assumptos, cuja ratificação da parte da America Latina tem sido bastante animadora até esta data. Isso, porém, não reflecte de maneira nenhuma na legislação nacional desse typo nesses paizes. Quasi todos os paizes têm agido de alguma forma legislativa no sentido de medidas de segurança e indemnização dos trabalhadores. É interessante nesse sentido a seguinte citação extrahida da Revista Internacional do Trabalho, correspondente a julho de 1934: "A legislação dos paizes latino-americanos sobre accidentes industriaes e molestias profissionais tem se ampliado em annos recentes, especialmente no sentido de incrementar a responsabilidade do empregador, de abolir a noção de negligencia do trabalhador como attenuante da responsabilidade do empregador, e de ampliar a significação de risco profissional de maneira a incluir molestias profissionais".

Os Estados Unidos tambem, mediante actuação estadual, têm progredido consideravelmente em questão de legislação sobre indemnização do empregado embora, até o presente, as molestias profissionais tenham merecido menos attenção legal do que os accidentes no trabalho. Quarenta e seis Estados, o Districto de Columbia, e quatro Territorios, têm decretado leis de indemnização do operario, mas apenas doze Estados, o Districto de Columbia e tres Territorios concedem indemnização por certas molestias profissionais ou para molestias profissionais em geral. O Governo Federal tambem possui legislação desse typo.

Devido aos multiplos e complexos aspectos desse assumpto, é impossivel em tão limitado espaço entrar em maiores detalhes, e bem assim pelo mesmo motivo, entrar em discussão das numerosas leis e regulamentos que os diversos paizes e Estados americanos têm estabelecido no sentido do saneamento das fabricas e usinas e das condições do operario em geral, no sentido de instalar typos de apparelhamento conducentes á saúde, segurança, eficiencia e conforto dos trabalhadores. Em alguns casos esses regulamentos se referem especialmente ás mulheres, constituindo um notavel exemplo disso, as medidas legais tomadas por alguns Governos no sentido de prover assentos para as mulheres occupadas em certos trabalhos.

MEDIDAS ADICIONALES DE SEGURO SOCIAL

Qualquer estudo da legislação na America a favor da mulher operaria, conduz a um campo de legislação social um tanto mais amplo do que o que trata propriamente do emprego ou daquillo que em tempos recentes temos nos habituado a chamar nos Estados Unidos, um programma de seguro social e economico em prol dos trabalhadores em geral, programma esse que actualmente está sendo estudado pelo Congresso dos Estados Unidos. Algumas das constituições ou leis de traba-

Ho-mais recentes das nações latino-americanas contém certos principios geraes de politica social na forma de declarações concretas.

Durante os ultimos annos, devido á crise e aos resultantes problemas de desemprego, os Governos da America tem dedicado a mais seria attenção aos meios de garantir o emprego e evitar a desocupação. Antes de 1929 o desemprego ainda não constituia um problema urgente nas Americas como em certos paizes europeus, facto esse que explica em grande parte o não se ter providenciado antes nesse sentido. Contudo, alguns paizes, Argentina, Chile, Mexico, Uruguay, e os Estados Unidos, por exemplo já ha varios annos que possuem agencias de empregos. A crise, porém, tem accelerado os esforços no sentido de melhorar lues serviços, reorganizando-os e ampliando-os de maneira a poder enfrentar condições de emergencia ou funcionar mais adequadamente no futuro. Outrosim, em varios paizes latino-americanos e nos Estados Unidos, têm-se desenvolvido estas medidas tanto por meio de soccorros directos como por meio de providencias no sentido de proporcionar trabalho.

O systema de seguro contra o desemprego mal tem começado a se instituir no Novo Mundo. Todavia, já em 1917, o Mexico declarou em sua constituição, approvada naquele anno, ser assumpto de utilidade social a creação de fundos de soccorros contra o desemprego. A constituição do Peru, promulgada em 1933, declara que seria estabelecido um systema destinado a providenciar contra as consequencias economicas de desemprego. Nos Estados Unidos tem-se dedicado em annos recentes consideravel attenção a esse assumpto; no entanto, até agora, apenas cinco Estados, Wisconsin, New York, Utah, New Hampshire e Washington, têm decretado qualquer legislação nesse sentido. Todavia, em um programma geral de seguro social em estudo pelo Congresso, na occasião de ser escripto este artigo, acham-se incluídas provisões para estabelecer, a favor dos operarios do paiz inteiro, occupados em certos typos de trabalho, systemas de fundos reserva contra o desemprego.

Outros dois typos de seguro destinados a salvaguardar os interesses dos operarios — o seguro-doença e o seguro-velhice — são de especial valor á mulher operaria, cujo salario em muitos casos é tão exiguo que não lhe permitta pôr de parte o sufficiente para qualquer emergencia. Embora esses dois typos de seguro tenham sido assumpto de convenções approvadas pela Organização Internacional do Trabalho, comparativamente pouca legislação nesse sentido existe ainda nos paizes latino-americanos. O Chile tem feito trabalho louvavel nesse sentido, pois não só ratificou as convenções sobre seguro-doença para trabalhadores industriaes e agricolas e recomendou para ratificação a convenção sobre seguro de velhice, mas tambem decretou louvavel legislação sobre ambos os assumptos. No relativo ao seguro contra a velhice o Uruguay tambem merece especial menção; recentemente o Governo unificou em um só organismo os systemas existentes, com um plano geral abrangendo todos os empregados e os systemas contributarios para classes especiaes. A Argentina decretou recentemente uma lei exigindo indemnisação dos empregados commerciaes nos casos de accidentes, doença

G. E. M. — Fls. 4

ou morte. O México approvou em sua constituição, entre outros planos de seguro, o principio de seguro-doença. O ante-projecto do código do trabalho, ora em consideração no Peru, include um plano geral de seguro-doença, invalidez, velhice e morte. No Brasil o systema compulsorio de seguro contra a invalidez e velhice, e seguro de sobreviventes está sendo ampliado de modo a abranger grupos especiais de trabalhadores.

Os Estados Unidos não têm a seu favor nenhuma legislação de seguro-doença, apesar de certos esforços que têm havido no sentido de provocar actuação estadual e federal sobre o assumpto, mas cerca de tres quartos dos Estados possuem uma lei de pensões de velhice, e foi estudado pelo Congresso 74º um systema baseado em actuação federal e estadual destinado a abranger o país inteiro.

Merece aqui breve referencia outra tendencia social representada pelos esforços legislativos, no sentido de prover melhores condições de habitação para as classes operarias, desenvolvimento esse de primordial importancia para a mulher operaria que, como mãe de familia, se acha especialmente interessada na questão do lar. Na America Latina, a Argentina e o Chile, por exemplo, iniciaram ha poucos annos atrás, e o México em 1934, provisões no sentido de residencias operarias melhores e mais baratas. Os Estados Unidos instituiram ultimamente como parte do seu programma de restabelecimento a Administração Federal da Habitação, projectos de consideravel magnitude, abrangendo esforços no sentido de prover habitações baratas e adequadas para ao menos alguns dos grupos de operarios de salario baixo.

Uma questão controversial muito aventada durante a depressão tem sido a discriminação no trabalho, contra as mulheres casadas, situação essa que tem servido para tornar bastante insegura a situação de muitas mulheres casadas no país. É interessante notar que o decreto-lei de Cuba prohibe o empregador de despedir as mulheres quando se casam.

Este breve resumo de legislação do trabalho no Hemisphero Occidental serve para demonstrar claramente que a mulher operaria nas Americas, apesar dos varios problemas que constantemente a confrontam, pode recobrar animo, dados os multiplos e variados esforços dos seus Governos no passado para lhe prestar auxilio, e o movimento sempre crescente no sentido de prover para os trabalhadores, tanto homens como mulheres, um programma futuro mais adequado e amplo.

B) DEPARTAMENTO INTER-AMERICANO FEMININO DO TRABALHO (12)

VII CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA, MONTEVIDÉO, 1933

Ao constituir a sua delegação á VII Conferencia Internacional Americana, realizada em Montevideo, em dezembro de 1933, resolveu o Governo Brasileiro incorporar, pela primeira vez na historia do Panamericanismo, um elemento feminino á sua representação.

(12) Bibl.

Coube á autora deste trabalho a subida honra de receber a escolha na sua pessoa. Entre as medidas por ella apresentadas figura a seguinte recommendação victoriosa que serviu de ponto de partida ao envio de outras delegadas ás Conferencias futuras e deu injeção a reivindicação de que fossem creados Departamentos da Mulher, na ordem nacional e continental, adoptada não só em Montevideo como em Santiago, em 1936.

RECOMMENDAÇÃO SOBRE A "DEFESA DO TRABALHO FEMININO" E A CREAÇÃO DE UM "DEPARTAMENTO FEMININO DO TRABALHO"

Proposta de Bertha Lutz, da delegação do Brasil, approvada pela Conferencia.

Considerando que a mulher exerce hoje a dupla função de factor económico e de mãe;

Considerando que as condições economicas da vida contemporanea demonstram que a mulher continuará exercendo a sua dupla função;

Considerando que o projecto do México sobre a organização do trabalho fala na protecção do trabalho da mulher;

Considerando que, dadas as suas condições especiais, a situação da mulher que trabalha, a organização da vida no seu lar, o seu preparo e a defesa do seu trabalho, repercutem sobre a organização da sociedade e exercem influencia importante sobre o progresso e a civilização;

Considerando que os problemas da mulher que trabalha são problemas especiais e que ninguém melhor do que ella poderá resolvê-los, desde que lhe sejam proporcionados preparo e meios de acção;

A VII CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA

formula o principio geral de que a defesa do trabalho da mulher deve ser feita sob a direcção da propria mulher, e propõe:

1º, que o Instituto Inter-Americano do Trabalho inclua, em sua organização, um Departamento Feminino do Trabalho, sob a direcção da propria mulher, localizado numa capital sul-americana, onde existam elementos e organizações femininas capazes e desejosas de colaborar, material e moralmente, na sua organização;

2º, que os fins do Departamento Feminino do Trabalho sejam:

a) a defesa do trabalho da mulher, tendo em conta as suas condições especiais;

b) o fomento da educação cultural, physica, technica, domestica e geral da mulher que trabalha;

c) a cooperação com a mulher, por informes, consultas, etc., praticas a trabalhadoras que os solicitarem.

O Departamento Feminino do Trabalho se encarregará de todos os assumptos que interessarem particularmente á mulher e será consultada previamente sobre todas as medidas legislativas e praticas que digam respeito ao trabalho da mulher.

3º, que nas delegações ás conferencias do trabalho, seja incluída, uma delegada feminina para as questões que interessam á mulher (1).

C) CONFERENCIA DO TRABALHO DOS ESTADOS AMERICANOS, SANTIAGO, 1936

Na primeira Conferencia do Trabalho realizada no continente americano, após a victoria desta proposta, (em Santiago, do Chile), os Estados Unidos tiveram uma delegada, a Sra. Frieda Miller, directora da Divisão da Mulher, do Departamento do Trabalho do Estado de Nova York. O Brasil enviou uma assessora tecnica, a Sra. Alanita Gonsalves Diniz, do Departamento Nacional do Trabalho.

A Conferencia teve uma Commissão Especial de Trabalho de Mulheres, Crianças e Menores, que teve como:

Presidente: a Sra. Frieda Miller, delegada dos Estados Unidos.

Relatora: a Sra. Alanita Diniz Gonsalves, Assessora da Delegação do Brasil.

Representante da Mulher que trabalha: a Sra. Maria Ramirez Gomez, da Delegação Operaria do Chile. (12)

Entre as resoluções approvadas destacam-se pela sua natureza justa e opportuna, as seguintes: 6, 9, 11, 12, 13, 14 e 15, que recommendam:

a) o seguro social, *especialmente o seguro maternal* (Uruguay, Chile);

b) a *igualdade de responsabilidade e direito nos cargos superiores*;

c) o estabelecimento de *departamentos técnicos nos Ministerios do Trabalho para os assumptos referentes ao trabalho da mulher* (U. S. A.);

d) a entrega da *inspecção do trabalho feminino a uma commissão de mulheres habilitadas* (Brasil);

e) o *direito á representação*.

Seguem abaixo, ligeiramente resumidas, as principaes resoluções: (13, 14)

A Conferencia do Trabalho dos Estados da America, Membros da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Santiago do Chile, em janeiro de 1936, tomando em consideração o que dispõem a Constituição da Organização Interna-

(2) Nomeadas de accordo com o Pacto da Sociedade das Nações e a Resolução da 7ª Conferencia Internacional Americana de Montevideo, approvando a proposta victoriosa de Bertha Lutz, da Delegação Brasileira, de que fossem incluídas mulheres nas delegações ás Conferencias Panamericanas. Unicos membros femininos da Commissão. A Conferencia de Genebra compareceu a Sra. Heloisa Azevedo Rocha, como assessora do governo brasileiro.

(13, 14) Bibl.

cional do Trabalho e as Convenções e Recommendations adoptadas pela Conferencia Internacional do Trabalho, sobre o trabalho das mulheres, bem como das medidas tomadas pelos Estados da America afim de pôr em vigor essas Convenções e Recommendations, adopta as seguintes resoluções, que submete ao Conselho de Administração do Bureau Internacional do Trabalho:

1 — *Salários* — Considerando ser de grande utilidade a fixação do salario minimo nos ramos do commercio em que trabalham as mulheres.

A Conferencia faz votos de que os Estados Americanos ratifiquem a Convenção de 1928, sobre os methodos de fixar os salarios minimos e que tomem em consideração a recommendação complementar, adoptada na mesma occasião, especialmente no que se refere á applicação de medidas para fixar o salario nas indústrias nas quaes o trabalho incumbe ás mulheres.

A Conferencia chama a attenção dos Governos, dos patrões e dos operarios para os seguintes principios:

- 1 — a trabalho igual, salario igual para homens e mulheres;
- 2 — o salario deve ser pago de accordo com a natureza do trabalho e não em consideração ao sexo do trabalhador;
- 3 — deve ser fixo um salario minimo typo para cada posto industrial e commercial;
- 4 — o prazo maximo para o pagamento de salarios deve ser de um mez;
- 5 — as mulheres, sejam ellas casadas ou solteiras (inclusive as menores de 18 annos), receberão directamente o valor do seu salario.

II *Horario de trabalho:*

1 — O horario maximo de trabalho da mulher maior de 18 annos será sem restricções, de 8 horas diarias e 48 semanais;

2 — O horario maximo de trabalho da mulher será igual ao do homem;

3 — as excepções previstas no dia de 8 horas, extensivas ás operarias e empregadas de serviços telephonicos, telegraphicos e postaes, obedecerão aos preceitos que determinam como duração maxima do trabalho, 48 horas semanais.

III — *Trabalho nocturno:*

A Conferencia faz votos de que os Estados da America ratifiquem a revisão da Convenção sobre o assumpto, procedida em 1934.

IV — *Assistencia á maternidade:*

A Conferencia faz votos de que se ratifique a Convenção concernente ao trabalho das mulheres antes e depois do parto, approved pela Conferencia do Trabalho de 1919.

Chama a attenção para os seguintes principios:

- 1 — Nos paizes em que o erario publico não paga a indemnização correspondente ao prazo de descanso e não estiver estabelecido ainda o Seguro Maternal, compete o pagamento ao empregador em cujo serviço trabalha a mulher.

2 — A indemniação fixada pela autoridade competente durante o descanso obrigatório não será nunca inferior a 50 % do salário effectivo recebido pela mulher (1).

3 — Fica estabelecido um prazo mínimo de 90 dias anteriores ou posteriores ao parto durante o qual é prohibido despedir a mulher por estar grávida. Si o empresario violar esta prohibição abonará á mulher quantia equivalente a 90 dias de salário.

4 — O empregador é obrigado a estabelecer crèches em todo centro de trabalho com mais de 20 empregadas ou operarias.

5 — Todos os direitos e beneficios estabelecidos pela Convenção sobre a Maternidade serão extensivos a todas as mulheres que trabalham por conta alheia. Ficam incluídas as trabalhadoras da pequena agricultura, quer use ou não moltores mezes de licença com vencimentos integros. (3)

6 — As empregadas publicas grávidas terão direito a tres mezes de licença com vencimentos integros.

V — *Assistencia Medica á Maternidade* — A Conferencia concita o Conselho de Administração do Bureau Internacional do Trabalho a estudar a possibilidade e conveniencia de submeter á Conferencia Internacional do Trabalho um projecto de Recommendação Complementar á Convenção de 1919, quanto á forma de prestação de assistencia medica gratuita na occasião do parto. A conferencia considera a assistencia medica e assistencia social da maior importancia e reconhece que não deve ser dada apenas na occasião do parto.

VI — *Seguro Maternal*:

Considerando que é dever do Estado velar pelo melhoramento das condições de vida da mãe operaria bem como do seu filho.

A Conferencia chama a attenção dos Governos, dos patrões e dos operarios, sobre os seguintes principios:

O seu salário integral, deve ser pago á mulher, seja qual for a sua condição de trabalho e o emprego que desempenhe, desde que esteja em vespas de ser mãe, no menos seis semanas antes e seis semanas depois do parto, sendo custeada essa despesa por meio de Caixas de Previdencia. O filho terá direito a cuidados medicos por conta da mesma Caixa no menos no primeiro anno da sua existencia. Durante esse periodo deve ser dado á mulher um subsidio maternal equivalente no minimo a 50 % de seu salário, afim de melhorar a sua ali-

(1) — A delegada do Chile, Sra. Maria Ramirez Gomez protestou contra a redução do salário a 50 %, declarando que uma operaria, mormente uma operaria doente, não pode subsistir com 50 % do seu salário (2). Obteve em plenário a extensão do n. 5 ás empregadas domesticas e da pequena agricultura.

(2) A Convenção referente ao trabalho nocturno não prohibe os trabalhos administrativos, technicos e de direcção ás mulheres, vedando-lhes apenas os de execução manual.

(3) E' a extensão ao continente da medida obtida pela opinião feminina organizada na Constituição do Brasil.

- 4 -

REQUERIMENTO

Requeremos, nos termos do art. 175, § 7.º letra d do Regulamento Interno da Camara dos Deputados, a designação de uma Comissão, de nove membros, para os fins de elaborar e estudar projectos de lei que regulamentem os arts. 121 e pargraphos, principalmente o § 3.º; 138, letras c) e e) e 141 da Constituição da Republica ou disponham sobre materia concernente ao cumprimento das mesmas clausulas constitucioes e mais ás dos arts. 102, 113 n. 1 e 13 e colaborar nos outros assumptos correlatos do referido estatuto que interessem á situação juridica, economica, cultural e social da mulher em face do novo direito constitucional.

Sala das sessões, 26 de agosto de 1935. — *Betha Lutz.*
 — *Victor Ruggomann.* — *Thompson Flores Netto.* — *Pedro Veigara.* — *Diniz Junior.* — *Iliaz Fortes.* — *Vespacio de Abreu.* — *Carlos Reis.* — *Reudo Costa.* — *Hernesto Silva.* — *Mulla Lima.* — *Antonio de Góes.* — *Raul Fernandes.* — *Francisco Gonçalves.* — *Fernandes Lima.* — *Teixeira Pinto.* — *Figueiredo Rodrigues.* — *Lino Machado.* — *Adelino Rocha.* — *Arnold Silva.* — *Manoel Novacz.* — *Ascanio Tybino.* — *Ferreira de Andrade.* — *Abelardo Morinho.* — *Raimundo Pires.* — *F. Magalhães Netto.* — *Lutz Vianna.* — *Prisco Paesato.* — *Lima Teixeira.* — *João Neves.* — *Leopoldo Filho.* — *Alberto Diniz.* — *Raul Bittencourt.* — *Federico Wolffendütel.* — *Correia da Costa.* — *Vicente Miguel.* — *Fabio Sade.* — *Cacha Vasconcellos.* — *Alípio Costallat.* — *Ruy Carneiro.* — *Negrão de Lima.* — *José Pereira Lyra.* — *Benedicta Mercu Xavier.* — *João Cassio Mucchi Soares.* — *Agnes Monte.* — *Arlindo Piato.* — *Piata Dantas.* — *Laura Passos.* — *Rezende Testes.* — *Betairo de Medeiros.* — *Arthur Lavigne.* — *Clemente Medrado de Lima.* — *Xavier de Oliveira.* — *Laurenço Bacia Neves.* — *Ribeiro Junior.* — *Leoncino Galvão.* — *Rosa Barros.* — *Teixeira Leite.* — *Paula Kelly.* — *Oliveira Coutinho.* — *Baptista Lázaro.* — *João Heráclito.* — *Augusto Viégas.* — *Simão de Oliveira.* — *Bueno Brandão.* — *Delphin Marcini.* — *Vicente Galvez.* — *Marys Paiva.* — *Gesar Tinoco.* — *Abílio de Assis.* — *Anstero Idriart de Oliveira.* — *Francisca de Moura.* — *Pedro Jorge.* — *Abel das Santos.* — *Arthur Albino da Rocha.* — *Valente de Lins.* — *Bandeira Vaughan.* — *Emilia de Mays.* — *Barros Casal.* — *Renato Barbosa.* — *José Muller.* — *Polycarpo Viotti.* — *Godofredo Vianna.* — *Fernandes Tavares.* — *Cordillo Filho.* — *Pedro Fievezza.* — *Clementino Lisboa.* — *Acyliño de Leão.* — *Decadato Maia.* — *Francisca de Fínci.* — *Chrysostomo de Oliveira.* — *Pedro Rache.* — *Francisca Pereira.* — *Berestiano Zenailte.* — *Corcatho Leal.* — *Arthur Neiva.* — *Alberto Roselli.* — *Enrico Ribeiro.* — *Carlos Gomez de Oliveira.* — *Heitor Maia.* — *Augusto de Araújo.* — *Melchisedeck Monte.* — *Huaberto de Moura.* — *Agnes Monte.* — *Edgard Sanchez.* — *Ferreira de Souza.* — *Raphaél de Menezes.* — *Eduardo Ducizier.*

mentação e condições de vida. A Conferencia recommenda igualmente que toda a legislação sobre seguros sociais applicavel aos homens seja extensiva á mulher, com caracter absolutamente igualitario e sem prejuizo da attenção especial que deve ser dada ao Seguro Maternal e ao desemprego forçado.

VII — Trabalhos perigosos e insalubres — A Conferencia recommenda que se considere como industrias perigosas:

- 1° — Limpesa de machinas e motores em movimento.
- 2° — Construcção, concerto e pintura de edificios particulares e publicos com andaimes superiores a dez metros de altura.
- 3° — Movimentação de pesos excessivos.
- 4° — Trabalho com terras circulares.
- 5° — Fabricação e transporte de explosivos e inflammas-vele.
- 6° — Trabalho em pedreiras.

VIII — Hygiene:

1 — Os empregadores devem fornecer locais apropriados para o toilette, vestuario e serviço sanitario das trabalhadoras.

2 — Deverão fornecer assentos para tornar o trabalho mais commodo, salvo quando a natureza do mesmo exija execução em pé.

IX — Igualdade de responsabilidade:

A Conferencia faz votos de que os Estados adoptem leis nacionaes no sentido de que na industria sejam conferidas tambem ás mulheres os encargos e tarefas de responsabilidade reservadas ao homem.

X — Trabalho nas prisões:

A Conferencia faz votos de que os Estados legislem no sentido de que o trabalho das reclusas em estabelecimentos penaes seja remunerado pelas pessoas e instituições para as quaes são desempenhados.

XI — As mulheres e as vivendas operarias:

Considerando que a questão do lar operario é uma das mais urgentes e das que maior interesse desperta por parte dos Governos de alguns Estados Americanos;

Considerando que as mulheres da classe trabalhadora serão as mais directamente beneficiadas se os planos de construcção do lar operario tomarem em conta a necessidade de simplificar as tarefas da dona de casa;

Considerando que ninguem melhor que as mulheres está indicado para dizer quaes as condições que devem reunir taes planos:

A Conferencia faz votos de que os Governos adoptem, como regra geral, a participação das mulheres na elaboração de planos para lares operarios.

XII — Departamentos femininos especiais de trabalho:

Considerando que a situação e as condições de trabalho das mulheres se tornam cada dia mais importantes e complexas em muitos países do continente americano;

Considerando que é da maior importância evitar que essas condições sejam prejudiciais para a saúde das trabalhadoras;

Considerando que os estudos necessários para promover o bem estar e o progresso das condições de trabalho das mulheres serão mais eficazes se estiverem a cargo de um Departamento do Ministério do Trabalho, especialmente creado com esse objectivo:

A Conferencia faz votos de que os Estados da America tomem as medidas necessarias afim de estabelecer, quanto antes, departamentos femininos technicos nos Ministerios do Trabalho, encarregados das questões relacionadas com as condições de trabalho da mulher.

XIII — Situação economica da mulher que trabalha:

A Conferencia faz votos de que o Bureau Internacional do Trabalho se esforce no sentido de reunir os elementos informativos disponiveis nos diferentes países, sobre a situação economica da mulher que trabalha.

XIV — Inspeção do trabalho:

De conformidade com o principio contido no art. 41 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho e tomando em consideração o facto de que a Conferencia de Inspeção de Trabalho, reunida em Haya a 14 de outubro de 1935, provou os resultados satisfactorios da inspeção do trabalho por mulheres, nos países em que existia;

A Conferencia faz votos de que os Estados da America tomem em consideração o inciso 12 da Recommendation de 1923, referente á organização dos serviços de inspeção, a qual estabelece: "que a inspeção deverá comprehender tanto homens como mulheres e que em igualdade de circumstancias e condições deverão estas ter as mesmas funcções e faculdades, exercer a mesma autoridade que os inspectores e gosarem dos mesmos direitos de promoção aos cargos superiores.

A Conferencia recommenda igualmente que o serviço de inspeção do trabalho feminino seja confiado a uma comissão de mulheres habilitadas para esse fim.

XV — Direito de representação:

Afim de que todas as decisões tomadas pela Conferencia Internacional do Trabalho sobre o trabalho das mulheres sejam realmente de accordo com os interesses da trabalhadora:

A Conferencia faz votos de que os Estados da America tomem em consideração os dispositivos do art. 3º § 2º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, estabelecendo que, quando nas Conferencias forem discutidas questões que interessam especialmente ás mulheres, um ao menos dos Conselheiros Technicos seja mulher, sem prejuizo do direito que ás mulheres assiste de serem nomeadas, nas mesmas condições que os homens, para os cargos de Delegadas e Conselheiras technicas, sejam quaes forem as questões que figurem na ordem do dia da reunião.

IV — O *BUREAU* DA MULHER NOS ESTADOS UNIDOS

- A) ACTO DO CONGRESSO NACIONAL, CREANDO O *BUREAU*
- B) STANDARDS POR ELLE FORMULADOS

O BUREAU DA MULHER DOS ESTADOS UNIDOS

Conforme ficou evidenciado pelo exposto no capítulo anterior, as aspirações da opinião feminina organizada, em relação ao trabalho da Mulher se concretizam no desejo da fundação de um Departamento da Mulher, na Secretaria de Estado do Trabalho. Assim sendo, reproduzo aqui o Texto do "Acto do Poder Legislativo Americano" criando o Bureau da Mulher porque, além de ser o primeiro, é, de muitos pontos de vista, a organização modelar que concretiza as aspirações da mulher, desde que lhe seja assegurada função administrativa além de consultiva.

A — BUREAU DA MULHER

V — Documentação

Doc. Publico n. 259 — 66ª Legislatura (15)

(C. R. 13.229)

A) DECRETO QUE CREGOU NO DEPARTAMENTO DO TRABALHO UM BUREAU QUE SERÁ DENOMINADO O "BUREAU DA MULHER"

O Senado e a Camara dos Representantes dos Estados Unidos da America, reunidos em Congresso Nacional, resolvem crear, no Departamento do Trabalho, um Bureau que será denominado o "Bureau da Mulher".

Sec. 2. O Bureau acima referido será dirigido por uma directora, mulher, nomeada pelo Presidente, mediante audiência e assentimento do Senado, a qual receberá a remuneração annual de \$5.000. Ao Bureau referido incumbirá formular normas e directrizes, afim de promover: o bem estar da mulher que exerce actividade remunerada; melhorar as suas condições de trabalho, augmentar a sua efficiencia e ampliar as suas oportunidades de trabalho compensador. O Bureau referido ficará autorizado a estudar e relatar ao Departamento de Trabalho, todos os assumptos relacionados com o bem estar da mulher na industria. A directora do Bureau poderá publicar periodicamente, os resultados das investigações sob a forma e com a amplitude que o Secretario do Trabalho prescrever.

Sec. 3. O Bureau terá uma directora assistente, nomeada pelo Secretario do Trabalho, a qual receberá a remuneração de \$3.500 e executará as incumbencias prescriptas pela directora e approvadas pelo Secretario do Trabalho.

Sec. 4. O Bureau ficará autorizado a empregar uma chefe de secretaria e as agentes, assistentes, auxiliares administrativas e outras funcionárias, em numero e com as remunerações previstas nas verbas que o Congresso Nacional votar periodicamente para esse fim.

Sec. 5. O Secretario do Trabalho fornecerá local, mobiliario e aparelhamento apropriados e sufficientes para a execução das funções do Bureau.

Sec. 6. Este decreto entrará em vigor na data da sua decretação.

Approvado em 5 de junho de 1920.

B) STANDARDS PARA O EMPREGO DA MULHER NA INDUSTRIA
FORMULADOS PELO BUREAU DA MULHER

Apesar de estarem muitos dos Standards aqui preconizados já em vias de applicação no Brasil, os transcrevo aqui, primeiro para servirem de exemplo da redacção final de um inquerito empreendido pelo Bureau, e, segundo, pelo alto valor das secções IV-VI.

Adaptados do Boletim n. 3 do Bureau da Mulher dos Estados Unidos

Quando a fiacção, a tecelagem, a confecção de roupas e calçado e todas as outras occupações industriaes foram retiradas do lar para as fabricas, as mulheres continuaram obrigadas a desempenhal-as, passando assim, a fazer parte do grande exercito industrial.

O numero de mulheres empregadas nas fabricas cresce cada vez mais. (Nos Estados Unidos era estimado ha dez annos atraz em oito milhões, dos quaes 2 milhões de mulheres casadas). Dada a sua posição economica mais fraca, é necessario formular *standards* e normas para o trabalho da mulher, afim de salvaguardar não só a efficiencia da industria como a saude e o bem estar da trabalhadora e impedir a exploração egoista de operarias bem intencionadas, para transformal-as em concurrentes que abaixam o nivel dos salarios e condições de trabalho, contra os interesses dos trabalhadores, da industria e da sociedade humana.

I — Horario

1) — *Horario diario* — O horario maximo deve ser de oito horas diarias. Deve ser affixada na fabrica, na entrada, a hora de inicio, de fim do trabalho e dos intervallos para as refeições.

Nota: Além deste Bureau, cujas funções foram posteriormente ampladas, existem um Bureau da Criança, no mesmo Departamento do Trabalho e um Bureau de Economia Domestica, cujos regulamentos já foram solicitados ás suas directoras pela Presidente da Comissão do Estatuto da Mulher.

— 61 —

2) — *Semana Inglesa* — Aos sabbados deve o trabalho ser reduzido á metade do horario.

3) — *Descanso semanal* — Um dia da semana deve ser de descanso total.

4) — *Periodos para as refeições* — Ao menos de 30 minutos para cada refeição.

5) — *Descanso* — Devem ser dados dez minutos de descanso no meio de cada periodo de trabalho, sem augmento do horario.

II — Salario

Base — O salario deve ser baseado na occupação e não no sexo. O salario minimo deve ser sufficiente para attender ao custo da vida não só do individuo mas dos seus dependentes.

III — Condições de trabalho

1) — *Conforto e hygiene* — O soalho deve ser limpo. A iluminação não deve irritar os olhos, não incidindo os raios solares directamente no campo visual. A ventilação deve ser adequada e a temperatura supportavel. A agua deve ser filtrada. Não serão empregados copos em commum. Os lavalorios, bastantes numerosos com agua quente e fria, sabonete, toalhas individuais, serão localizados de modo a facilitar o seu uso antes das refeições e no fim do trabalho. Devem existir vestiarios, salas para descanso e refeitorios, fornecendo-se sempre que possivel alimentação nutritiva ás trabalhadoras. Os W. C. serão limpos e separados para homens e mulheres, havendo um para cada 15 pessoas.

2) — *Posição no trabalho* — A permanencia na mesma posição, de pé ou sentada, é prejudicial. Deve haver uma cadeira para cada trabalhadora. A altura deve ser ajustada á machina, ou mesa de trabalho, de modo que a operaria possa mudar de posição e trabalhar sentada ou de pé. Quando as cadeiras são altas deve ser fornecido banquinho para descanso dos pés.

3) — *Segurança* — É preciso salvaguardar a trabalhadora contra o fogo, vapores, poeira, fiapos, etc. Devem existir no local remedios de primeira urgencia, e apparatus contra incendios. Serão feitos ensaios periodicos de procedimento em caso de incendio, desastre, etc. As trabalhadoras serão exercitadas nos meios de evitar accidentes e aproveitarem as salvaguardas collocadas nas machinas.

IV — Condições que precisam ser modificadas

O trabalho é mais rendoso quando as condições sanitarias são boas. Em geral com boa vontade é possível melhorá-las. Deve-se evitar:

a) a permanencia longa em pé ou em posições exaustivas;

b) o levantamento de pesos e a execução de outros movimentos que esforcem indevidamente o organismo;

- c) o manejo de mecanismos exigindo grande força physica;
- d) o calor, a humidade e o frio excessivos;
- e) os vapores, poeiras, fiapos e outros venenos para o organismo, devidos á falta de salvaguardas e precauções.

V — Trabalho domiciliar

Nenhum trabalho deve ser feito nos aposentos destinados á moradia ou dormitório, ou com elle ligados.

VI — Gerencia e organização

1) — *Locação de serviços, separação e estabelecimento de condições* — Um departamento de pessoal, apto a seleccionar o pessoal, distribuir o trabalho, fazer as transferencias e modificações necessarias e superintender as boas condições de trabalho, é de grande utilidade para estabelecer relações boas entre a companhia e as trabalhadoras.

2) — *Superintendencia feminina* — Nos estabelecimentos ou departamentos onde trabalham mulheres deve existir uma mulher superintendente competente, responsavel pelas boas condições de trabalho e pelo bem estar das trabalhadoras.

3) *Occupação* — Deve ser facultado á trabalhadora a escolha de uma occupação para a qual tenha gosto e habilidade, afim de garantir que o trabalho seja satisfactorio e feito em boas condições.

VII — A participação das trabalhadoras na organização dos "standards"

A gerencia não deve ser a unica responsavel pelas boas condições de trabalho. As trabalhadoras, através de representantes por ellas escolhidas, devem participar na fixação dos *standards* e condições. A's mulheres deve ser dada representação proporcional plena nas organizações encarregadas de encaminharem os contractos collectivos.

VIII — Cooperaçào governamental

O Governo estabelecerá agencias destinadas a tratar das condições de trabalho feminino, inclusive standards, salarios, horarios, emprego, aprendizagem, etc.

Nota — Muitos destes *standards*, formulados pelo Bureau da Mulher dos Estados Unidos em 1926, já estão, felizmente, generalizados no Brasil. Outras porém, carecem de amplitude maior. Entre estas se destacam o estudo das boas condições physiologicas, da applicaçào das medidas destinadas a evitarem a fadiga; a melhorarem as condições do trabalho feito a domicilio, muitas vezes objecto de exploraçào a entrega da superintendencia do trabalho feminino a mulheres de personalidade harmoniosa e humanitaria e o direito da trabalhadora de intervir nos contractos collectivos e opinar na fixaçào das condições do seu trabalho.

V — ESTATUTO ECONOMICO DA MULHER

A) O ESTATUTO DA MULHER ORGANIZADO PELO III CONGRESSO FEMININO NACIONAL

B) RESOLUÇÕES DOS CONGRESSOS E CONVENÇÕES FEMININAS ANTERIORES REALIZADOS NO BRASIL

Rio	—	1922
Rio	—	1931
Rio	—	1932
Bahia	—	1934
Rio	—	1936

D) CONFERENCIAS FEMININAS INTERNACIONAES COM PARTICIPAÇÃO OFFICIAL DO BRASIL

IX	— Roma	—	1923
X	— Paris	—	1926
XI	— Berlin	—	1929
XII	— Stambul	—	1935

C) CONFERENCIAS PANAMERICANAS

V — ESTATUTO ECONOMICO DA MULHER

Ha dois annos a Sociedade das Nações iniciou estudos referentes ao Estatuto da Mulher. Com esse intuito encaminhou duas series de consultas, uma aos governos e outra ás aggrimações femininas internacionaes, acreditadas junto a Sociedade das Nações, referentes tanto ao estatuto actual, como á codificação futura. As associações femininas internacionaes, vehicularam a consulta ás associações femininas nacionaes representativas, federadas em Alliança Internacional. No Brasil foi feito um estudo preliminar conjuncto, por uma Commissão de Directoras da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, de funcionarios e consultores do Ministerio das Relações Exteriores, sob a presidencia do titular da pasta, Dr. J. G. de Matoso Soares.

A Federação Brasileira pelo Progresso Feminino submetteu o trabalho elaborado ao terceiro Congresso Feminino Nacional, por ella convocado em Outubro de 1936, com o fim especial de estudalo, considerando-o como Ante-Projecto do Estatuto da Mulher.

O Congresso ampliou grandemente a documentação sobre a situação legal actual, que respondia á primeira parte da consulta e estava falha, e elaborou um programma de reivindicações mínimas, politicas, juridicas, economicas e sociais, de accordo com a segunda parte da mesma consulta, que abrangia as modificações lembradas pelos governos e associações.

Transcreva apenas as reivindicações de Ordem Economica precedidas pela moldura geral. Segunda determinação da Commissão do Estatuto da Mulher, da Camara dos Deputados, creada por iniciativa minha com a collaboração de numerosos collegas, para elaborar o Estatuto, acrescento ás resoluções desse certamen, as dos Congressos Femininos anteriores realizados no Brasil ou no estrangeiro com participação official do Brasil.

III CONGRESSO FEMININO NACIONAL

Rio de Janeiro, 1936

O III Congresso Feminino Nacional resolve pleitear a organização do

A) ESTATUTO DA MULHER (16)

REIVINDICAÇÕES MÍNIMAS

a) o Estatuto da Mulher será orientado pelo programma de reivindicações redigido dentro das normas da Constituição Federal, no sentido de applicar o art. 113, n. 1, que diz:

(16) Bibl.

C. E. M. — Fls. 5

— 66 —

"*Não haverá distinções nem privilégios baseados no sexo*". Será acompanhado do estatuto legal actual, para fins de documentação;

b) serão regulamentados pela legislação e postos em execução os dispositivos constitucionaes que se referem ao trabalho feminino, lar, maternidade, infancia, etc. (arts. 121 e paragraphos, principalmente letra c) e 138 da Constituição Federal).

O Estatuto da Mulher se enquadrará na seguinte

A — MOLURA GERAL.

1 — A Paz como base da civilização.

2 — A Lei como fundamento do Poder Publico, na ordem nacional continental e internacional.

B — REIVINDICAÇÕES POLITICAS

3 — A participação igual dos sexos no Poder e em todos os ramos do Governo e na Administração Publica.

C — REIVINDICAÇÕES JURIDICAS, ECONOMICAS, SOCIAES E CULTURAES

4 — Eguidade dos sexos quanto a todas as oportunidades de ordem economica, juridica, politica, social e cultural.

5 — Reconhecimento da maternidade como fonte de direitos (seguro maternal, patrio poder.)

6 — Orientação, direcção e execução tecnica feminina de todos os serviços e medidas legislativas, administrativas e praticas referentes aos problemas decorrentes das condições biologicas da mulher (art. 121, § 3.º da Constituição Federal).

DIREITOS ECONOMICOS

Organizado por Nidia Moura e Bertha Lutz

O Estatuto Economico da Mulher será orientado pelos seguintes principios fundamentaes:

I — APLICACÃO DO CONCEITO DE IGUALDADE À LEGISLAÇÃO ORDINARIA E ÀS CONDIÇÕES PRATICAS DE ACTIVIDADE FEMININA, ECONOMICA, SOCIAL E CULTURAL

A todas as mulheres, sem distincção de estado civil, são garantidos os seguintes direitos economicos fundamentaes:

1 — Liberdade de exercicio de qualquer profissáo ou actividade economica com objecto licito, independente da outorga marital;

2 — Abolição das restricções actualmente existentes e prohibição de distincções novas baseadas no sexo ou no estado civil;

3 — Prohibição de recusa de trabalho e de demissão da mulher em virtude do sexo, casamento ou maternidade;

4 — Distribuição do trabalho independente de sexo, com prohibição de sonegamento á mulher das tarefas melhor remuneradas;

ACTAS DA COMMISSÃO

COMMISSÃO ESPECIAL DE ELABORAÇÃO DO ESTATUTO DA MULHER

ACTA DA REUNIÃO DE INSTALAÇÃO, REALIZADA EM 6 DE JANEIRO DE 1937

Aos seis dias do mez de janeiro de mil novecentos e trinta e sete, presentes os Srs. Ascanio Tubino, Hias Fortes-Homero Pires, Prado Kelly, Abelardo Marinho, Bertha Lutz, e Camillo Mercio, reuniu-se, ás dezesseis horas, esta Commissão, na sala respectiva. Por proposta do Sr. Homero Pires, para presidir a eleição, foi designado o Sr. Ascanio Tubino, que abriu os trabalhos. Apuradas as votações, houve o seguinte resultado: para Presidente, a Sra. Bertha Lutz — seis votos; o Sr. Homero Pires — um voto; para Vice-Presidente, o Sr. Prado Kelly — seis votos, o Sr. Ascanio Tubino — um voto. Em seguida á apuração assumiu a presidencia a Sra. Bertha Lutz, externando aos seus collegas o seu reconhecimento pela consideração e confiança que lhe dispensavam, dizendo esperar que os mesmos continuassem a apoiá-la para poder, com efficiencia, coordenar os trabalhos da Commissão. Pediu a palavra o Sr. Prado Kelly, declarando que se congratulava com a Commissão, por haver escolhido a Sra. Bertha Lutz para o cargo de Presidente, e agradeceu a sua eleição. A Presidente propoz a consignação de um voto de louvor ao Deputado Ascanio Tubino, que presidiu a installação da Commissão.

Não havendo mais quem quizesse usar da palavra, a Sra. Presidente encerrou os trabalhos, designando as quartas-feiras, ás 15 horas, para as reuniões ordinárias da Commissão.

COMMISSÃO ESPECIAL DO ESTATUTO DA MULHER

ACTA DA REUNIÃO ORDINARIA, EM 13 DE JANEIRO DE 1937, MANDANDO PUBLICAR A DOCUMENTAÇÃO BRASILEIRA SOBRE O ESTATUTO DA MULHER.

Aos treze dias do mez de Janeiro de mil novecentos e trinta e sete, sob a presidencia da Sra. Bertha Lutz, presentes os Srs. Prado Kelly, Abelardo Marinho, Ascanio Tubino, Carlota de Queiroz, Camillo Mercio, Homero Pires e Olavo

— 67 —

5 — Regulamentação distinta do trabalho feminino adulto e do trabalho do menor.

II — SALARIO

6 — A trabalho igual, salario igual, sem distincção de sexo do trabalhador;

7 — Pagamento directo á trabalhadora;

8 — Direito de dispôr livremente de todas as remunerações, emolumentos e bens;

9 — Salario mínimo independente de sexo, baseado no individuo, como unidade de produção;

10 — Inclusão no salario mínimo de uma percentagem de renda domestica total á dona da casa e mãe de familia como sua garantia no lar;

11 — Condições de igualdade entre homens e mulheres quanto ás collocações, abonos e vantagens concedidas em virtude de encargos de familia;

III — IGUALDADE DE RESPONSABILIDADE E REPRESENTAÇÃO

12 — Participação feminina em todos os órgãos legislativos, consultivos, administrativos, technicos, relacionados com a organização do capital e do trabalho;

13 — Garantia á mulher de certa percentagem de cargos de direcção e responsabilidade;

14 — Preferencia feminina naquelles que estabelecem ou regulamentam o trabalho da mulher;

15 — Creação de Conselhos de Trabalho Feminino e Departamento da Mulher, na ordem internacional, continental, nacional, estadual e municipal;

16 — Organização de Conferencias de Trabalho Feminino e participação feminina plenipotenciaria nas Conferencias de Trabalho Internacionais, Inter-Americanas e Internas;

17 — Não ratificação pelo Brasil de tratados e convenções, cujas exigencias sejam inferiores áquellas preconizadas pela legislação interna ou contrariem os direitos por outorgados á mulher; (1)

18 — Participação feminina nas associações de classe e sua direcção;

19 — Organização de uma Federação do Trabalho da Mulher.

IV — GARANTIA LEGISLATIVA E ECONOMICA Á MATERNIDADE, COM AUDIENCIA DA INTERESSADA E ESTABELECIMENTO DO SEGURO MATERNAL.

20 — Licença de tres mezes, com vencimentos integrais, á gestante funcionaria do Governo ou de empresa officializada destinada ao serviço publico e não ao lucro particular;

21 — Licença idêntica á funcionaria da empresa particular, mediante um seguro maternal, custeado em partes iguaes pelo empregador, empregada e administração publica;

(1) Esse dispositivo figura na Constituição da Sociedade das Nações.

22 — Administração feminina do seguro maternal e serviços decorrentes das garantias legislativas e economicas á mãe.

23 — Organização destes serviços em Secretaria de Estado da Maternidade, Infancia e Lar.

V — ORGANIZAÇÃO ECONOMICA DA SOCIEDADE, DE ACCORDO COM OS PRINCIPIOS DA JUSTIÇA, ASSEGURANDO A TODOS EXISTENCIA DIGNA DE SERES HUMANOS.

24 — Um minimo de conforto e bem estar;

25 — A segurança economica maxima compativel com as condições economicas nacionaes;

26 — O lazer necessario para o descanso, o estudo e o desempenho dos encargos civicos;

27 — A liberdade de reunião e de associação;

28 — A participação no estabelecimento da legislação e condições de trabalho;

29 — A isenção de impostos ou gravames sobre os instrumentos de trabalho, a renda e propriedade domestica minimas necessarias á manutenção modesta do lar;

30 — Os dispositivos acima se applicam a todas as trabalhadoras, sem distincção de estado civil e sem discriminação entre o trabalho domiciliar, commercial, industrial, agrícola, particular ou publico, inclusive as profissões liberaes.

EFFECTIVAÇÃO ADMINISTRATIVA DO ART. 121 § 3º DA CONSTITUIÇÃO

O III Congresso Feminino Nacional deliberou submeter ao Governo e pleitear a organização do:

II — DEPARTAMENTO DE MULHER

Será creado um Departamento da Mulher, sob a direcção da propria mulher (á semelhança do que existe nos Estados Unidos da America, Portugal, etc.) com finalidade triplice.

a) *Educativa:*

1º. preparo e diffusão de normas que orientem a educação da mulher quanto ao seu papel no lar e como cidadã;

2º. inclusão dessas normas na educação do sexo feminino primario, secundario, profissional, superior, sob forma de ensino domestico, sanitario, social e historia da collaboraçãõ feminina no progresso da civilização;

3º. manutenção da Escola de Enfermagem D. Anna Nery;

4º. criação do Ensino de Previdencia Social.

b) *Fiscalizadora, orientadora e coordenadora:*

5º. manutenção da Superintendencia do Serviço de Enfermagem sob a direcção da mulher, conforme foi creado, e como prestrve a Constituição de 1934, em seu artigo 121, § 3º.

6º. criação de um Serviço de Visitadores Sociais;

7º. Fiscalização Feminina do Trabalho da Mulher;

8º. Organização de um serviço de consultas, domesticas, vocacionaes e maternas.

c) *Garantidora da mãe:*

9º, instituição de um Seguro Maternal para todas as mulheres, que trabalham (à semelhança do que existe na Argentina, Inglaterra, etc.)

10, assistência à Mãe desamparada.

Além de facilitar a realização das reivindicações contidas nos itens I e II, pleiteia o III Congresso Feminino Nacional, as seguintes

MEDIDAS COMPLEMENTARES

Não serão incluídas as verbas de Maternidade e Infância entre as atingidas pelos cortes orçamentários.

Será incluída a mulher em todos os Conselhos Técnicos, a princípio pelo Conselho Nacional do Funcionalismo Público Civil e Comissões de Eficiência.

Organização dos Conselhos de Assistência Social e Educação em todos os Estados nos moldes do da Bahia, isto é, com *representação da opinião feminina organizada*. (São membros do Conselho Bahiano de Educação, as Sras. Edith da Gama e Abreu e de Assistência Lily Tosta).

RESOLUÇÕES DOS CONGRESSOS E CONVENÇÕES FEMININAS ANTERIORES REALIZADOS NO BRASIL

De 1922 em diante, a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, por mim fundada a 9 de agosto daquele anno, realizou três Congressos, sendo dois internacionais (1922 e 1931) e um nacional (1936) bem como duas Convenções, (1933 no Rio e 1934 na Bahia). Todos elles se preocuparam com o *Trabalho Feminino* e a situação da *Mulher na Ordem Económica e Social*.

As resoluções votadas seguem abaixo, dellas se despreendendo as directrizes principais, através das realizações alcançadas e dos objectivos classificados, de mais em mais, pela observação e pela experiencia adquirida ao correr dos annos.

Culminam nos dispositivos constitucionaes actuaes, na sua regulamentação e effectivação pratica, isto é, nos objectivos da actual Comissão do Estatuto da Mulher.

I — RESOLUÇÕES DO 1º CONGRESSO INTERNACIONAL FEMININO

Rio de Janeiro — 1922

Organizados pela Federação Brasileira pelo Progresso Feminino.

Esse Congresso foi o primeiro certamente feminino organizado no Brasil. Teve lugar em dezembro de 1922, poucos mezes após a fundação da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, organizada após a chegada dos Estados Unidos da autora deste trabalho, representante do Brasil na grande Conferencia Panamericana de Mulheres de Baltimore.

O I Congresso Internacional Feminino foi honrado pela presença da Sra. Carrie Chapman Catt, a veterana *leader* do momento feminino norte-americano e iniciadora do momento feminino organizado mundial.

Em relação à mulher na industria, o Congresso resolveu pleitear:

a) a interdição ás menores de 18 annos o trabalho em industrias nocivas á saúde, como sejam selecção e laminação de malacacheta, empacotamento á mão de tintas toxicas, cação de trapos, etc.;

b) a creação de um corpo de inspectoras, com um regulamento bastante amplo, afim de poder ser rigorosamente fiscalizada a industria domiciliar;

c) a installação de refeitórios e bebedouros hygienicos em todos os estabelecimentos industriaes;

d) a installação de crèches e escolas para os filhos dos operarios, prevendo tambem o tempo necessario ao aleitamento.

E finalmente a incorporação á nossa legislação social do projecto de Convenção da Conferencia Internacional do Trabalho de Washington de 1919 e que visa especialmente a protecção ás mães e que deverá ser ratificado pelo Brasil, já que faz parte da Liga das Nações e que as nações que della fazem parte assumiram o compromisso dessa ratificação.

RESOLUÇÕES DO II CONGRESSO INTERNACIONAL FEMINISTA — RIO DE JANEIRO — 1931 (17)

O II Congresso Internacional Feminista realizou-se em 1931, por insistencia de varias representantes estaduaes da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, que apontavam a necessidade de formular um programma de reivindicações femininas, afim de submettel-as ao Governõ Provisorio. Foi coroado de pleno exito, sendo nomeada delegada official do Brasil a Sra. Maria Eugenia Celso e incorporadas pelo Governo as aspirações de ordem politica no Codigo Eleitoral.

O II Congresso Internacional Feminista resolveu:

I — Appellar para o Chefe do Estado, o titular da pasta do Trabalho e o Director do Departamento do Trabalho, pleiteando as seguintes medidas de interesse da mulher e do menor que trabalham:

a) A fundação do Bureau da Mulher e da Criança, ao qual ficarão affectos todos os problemas relacionados com o trabalho do menor, da menor, e da mulher, Bureau esse que deverá ser dirigido por uma technica do sexo feminino;

b) A instituição desde já de um corpo de inspectoras para fiscalização de todos os estabelecimentos fabris e commerciaes onde trabalhem mulheres e menores;

c) A não suppressão das férias da classe operaria;

d) A prohibição de pagar um salario menor do que o necessario para viver, e sustentar os seus dependentes por lei;

(17) Bibl.

e) O pagamento de accordo com o trabalho realizado e não com o sexo do trabalhador;

f) O estabelecimento de tempo prefixado para aprendizagem de todos os officios, de accordo com as difficuldades technicas a vencer;

g) A execução rigorosa, na pratica, das exigencias das autoridades da Saude Publica e do Trabalho quanto á hygiene, ao aparelhamento, á installação de toilettes, sanitarias, mobiliamento, salas de refeição e de descanso adequadas, ventilação, etc., em todos os estabelecimentos fabris, e que sejam tornadas extensivas aos estabelecimentos commerciaes;

h) A adopção de cadeiras de trabalho para homens, mulheres e crianças em fabricas, casas commerciaes, officinas, etc., onde possam descansar, quando não seja absolutamente necessario manterem-se em pé.

II — Appellar para as Companhias de Estradas de Ferro que trafegam entre a Capital da Republica e os seus suburbios, assim como aquellas que exercem papel semelhante nas outras grandes cidades, como São Paulo, no sentido de reservarem diariamente, nas horas de maior transito, carros determinados para senhoras; concomitantemente, resolve appellar para os homens que viajam nas linhas referidas, afim de collaborarem nesta iniciativa, certas de que o cavalheirismo innato dos brasileiros os levará a prestigiar, desde o inicio, a innovação que pretendemos introduzir.

Resolveu ainda:

III — Pleitear junto á Sub-Commissão de Direito do Funcionalismo da Commissão Legislativa, nomeada pelo Governo Provisorio:

a) a manutenção do direito de todos os cidadãos, de ambos os sexos, concorrerem a todos os cargos publicos, federaes, estaduais e municipaes sem distincção de sexo ou estado civil.

b) a conservação do art. 21 da Lei de Licenças que estabelece para funcionarias o seguinte:

"Art. 21. A mulher em estado de gravidez que exercer qualquer emprego publico federal será concedida licença por dois mezes com todos os vencimentos a contar do ultimo mez de gestação, mediante prévia inspecção de saude, indispensavel para esse fim".

Que as leis relativas á mulher que trabalha no seu papel de mãe de familia, sejam redigidas de modo a não prejudicá-la como factor economico.

IV — Pleitear junto ao Ministerio do Trabalho:

A nomeação de cidadãos de ambos os sexos e de competencia comprovada para estudar o *modus faciendi* de custear a ausencia de mulher operaria e empregada do commercio, do seu trabalho, sem perda de vencimentos durante o ultimo mez de gestação e o primeiro subsequente ao parto.

V — Pleitear junto ás familias a generalização do costume de conceder pelo menos uma parte dos domingos para repouso de suas empregadas.

VI — Estimular a criação de tardes recreativas para mulheres operarias e domesticas, como justa recompensa de suas lides quotidianas.

VII — Proclamar que a emancipação economica da mulher é um dos problemas basicos do movimento feminista.

Incitar todas as mulheres ao preparo adequado e ao exercicio de uma profissão, por meio de propaganda intelligente, a cargo de uma comissão nomeada pela Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, da qual farão parte representantes da Imprensa, e membros do Magisterio.

VIII — Orientar a educação da mulher no sentido pratico, tendo em vista o preparo profissional.

IX — Apresentar ao Sr. Ministro da Viação, com a devida venia, um pedido de revogação do acto recente pelo qual vedou a entrada a funcionarias no quadro das Administrações dos Correios do Brasil.

RESOLUÇÕES DA I CONVENÇÃO NACIONAL FEMININA—RIO, 1933, POSTERIORMENTE INCORPORADAS À CONFERENCIA INTERNACIONAL AMERICANA DE MONTEVIDEO DE 1933 (17)

Esta Convenção, que commemorou a fundação da Liga Eleitoral Independente (L. E. I), órgão eleitoral da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, approvou as sugestões formuladas pela autora deste trabalho ao Anteprojecto da Constituição, resolveu lançar candidaturas femininas a cargos eleitoraes e apoiou uma série muito succinta de resoluções formuladas pela Dra. Orminda Bastos. Enviada a Montevideo, como membro da delegação do Brasil, submetteu a autora do presente trabalho as resoluções á delegação de que fazia parte e á VII Conferencia Internacional Americana. Foram objecto de deliberação da Conferencia, sendo em parte approvadas e em parte remettidas á deliberação ulterior da Conferencia de Lima em 1938, afim de alargarem o ambito de acção da cooperação feminina official.

1^o — Abolição de todas as restricções á capacidade juridica, economica e politica da mulher. E' incluída especialmente:

a) a revogação dos textos que limitam a capacidade da mulher casada.

Justificação

O casamento é um contracto que diz respeito á vida em commum do homem e da mulher, sancionando a sua união. Não deve implicar diminuição de capacidade, nem subordinação de um conjuge a outro. A manutenção do lar commum e a educação dos filhos são deveres que a ambos incumbe de modo igual. A restricção á capacidade economica da mulher casada, não consultando nem a uma nem a outra dessas finalidades, é illogica e attentatoria á dignidade da mulher.

b) *Aplicação e regulamentação pratica do principio: o trabalho igual salario igual, sem distincção de sexo ou estado civil.*

Justificação

A igualdade do salario se baseia na justiça porque o salario representa o pagamento de um serviço; reduzi-lo pelo facto de pertencer ao operario ou empregado precisamente do sexo considerado mais debil é uma exploração ilicita do esforço alheio. Na vida pratica, redundando em desemprego dos homens e abaixamento do nivel geral de salario, já que a remuneração inferior determina o aproveitamento preferencial do trabalho da mulher.

2 — Todos os cargos electivos, administrativos e judiciaes devem ser accessiveis á mulher.

Justificação

A prohibição e o alheamento dos cargos publicos á mulher eram praticados, primeiramente, pelo preconceito da sua inferioridade mental; a seguir, pela sua falta de preparo intellectual e tecnico. Actualmente o preconceito está desmentido pela affirmação triumphante da actividade feminina em todos os ramos do conhecimento humano. As Universidades preparam tanto homens como mulheres para o exercicio de todas as funcções. As condições pessoais de cultura e de caracter, sem cogitar do sexo, devem ser as unicas consultadas para a nomeação e occupação de qualquer cargo.

3) — A protecção dispensada pelos textos de lei e pela administração publica á maternidade deve ser facultativa, afim de não redundar na pratica em prejuizo á mulher. Deverá ser instituido o seguro maternal.

Justificação

Sendo a maternidade um encargo imposto á mulher pela natureza, não deve ser aggravado, nem dificultado as suas condições de vida pela protecção obrigatoria, mas antes resolvidas pela instituição do seguro maternal.

Todo acto da administração publica que, a titulo de amparar a mulher cerceie a sua liberdade de trabalho, lhe imponha obrigações ou lhe conceda vantagens demasiadas, que redundem em prejuizo do empregador, equivalem praticamente a privar-a dos meios de ganhar a vida. Competindo com o homem, livre dessa protecção forçada, a mulher será dispensada por ser oneroso e incommodo o seu emprego.

E' indispensavel deixar ao criterio da propria mulher o aproveitamento das medidas de protecção á maternidade dando-lhes caracter facultativo. Ninguem melhor do que a interessada poderá resolver em cada caso concreto o que convirá a ella e á sua prole.

4° — Na elaboração das leis concernentes ao lar, a maternidade, á infancia e ao trabalho feminino será obrigatoria a consulta á mulher, por intermedio das associações femininas representativas, dando-se tambem, obrigatoriamente, participação tecnica e directora á mulher nos respectivos órgãos administrativos.

Justificação

Em todos os assumptos referentes á maternidade, ao lar, á infancia e ao trabalho da mulher, a esta como principal interessada, cabe dizer a ultima palavra, accetando, repellido ou solicitando modificação da orientação do poder publico. E' incomprehensivel que na esphera de influencia quasi exclusiva da mulher se decretem leis ou se exerçam actos administrativos sem a collaboração daquellas sobre as quaes irão pesar as medidas governamentais.

5° — Nos syndicatos em cujo quadro social existam mulheres, será obrigatoria, por lei, a inclusão de, ao menos uma, mulher na direcção.

Justificação

A direcção de cada syndicalo é formada por eleição e, desde que se deixe exercer livremente o criterio da representação exclusiva da maioria apenas, serão fatalmente excluidas as mulheres dos cargos de direcção, primeiro por constituirem minoria em relação ao elemento masculino; segundo porque este, por desconfiança, egoismo ou incultura, tende sempre a açambarcar as posições. A mulher ingressou na vida pratica, seja politica, commercial ou industrial, quando o homem já delinha tyrannicamente ha seculos a direcção, de modo que a simples igualdade juridica de direitos e opportunidades não obsta as soluções prejudiciais á mulher. Para effectivar esta igualdade, concedida em these, é necessario que a mulher seja defendida por medidas especiaes que a ajudem a alcançar a situação actual do homem.

6° — Na legislação sobre o funcionalismo publico será assegurada a igualdade de condições aos cidadãos, sem distincção de sexo ou estado civil e serão mantidos os dispositivos das leis referentes á maternidade.

Justificação

E' um corollario das reivindicações anteriores, ou antes, uma applicação. Dado o numero consideravel de funcionarias publicas, que tende a augmentar, e a grande significação que tem a affirmação deste principio pelo Estado, é da maior conveniencia manter e consolidar o terreno conquistado.

IV — RESOLUÇÕES DA 2ª CONVENÇÃO NACIONAL FEMINISTA — BAHIA 1934 (16)

Mediante convite da Federação Bahiana pelo Progresso Feminino, foi a II Convenção Nacional realizada em São Salvador. Coroadada de exito conduziu a eleição de varias deputadas estaduais.

A II Convenção Nacional Feminina resolveu pleitear:

I — A regulamentação e applicação do capitulo da Ordem Economica e Social da nova Constituição, principalmente dos dispositivos referentes á maternidade, infancia, trabalho feminino, organização do lar e padrão de vida (arts. 115, 121,

138 e 141), de accordo com o § 3.º do art. 121 — que manda sejam incumbidos de preferencia a mulher habilitada os serviços acima mencionados.

IV — A) Creação de Departamentos da Mulher e da Criança, na administração federal, estadual e municipal, semelhantes aos existentes nos Estados Unidos e outros países, destinados a coordenar esses serviços e amparar esses interesses, e dirigido pela própria mulher.

Creação, de preferencia nos Departamentos acima referidos, de órgãos administrativos de:

a) Vigilancia Social Feminina em beneficio da criança, adolescencia, mulher delinquente, menores e mocidade feminina desamparados, problemas do lar, indigentes, etc.;

b) Preparo da mulher para a maternidade, assistencia á mãe solteira, á mãe pobre e á mãe em geral, com escolas ambulantes, postos, instituições sociais correlatas e concertos de musica, cinemas, radio, etc.;

c) Fiscalisação feminina do trabalho da mulher, estudo e aperfeiçoamento do padrão de vida, principalmente em relação á habitação, sua hygiene, abastecimento, conforto e limitação de alugueis.

B) Creação dos Conselhos Technicos previstos no art. 163 da Constituição Federal e participação feminina nos mesmos — principalmente:

Creação de Conselhos Technicos Geraes de Previdencia e Cultura, nos moldes daquelle creado pelo Interventor Federal no Distrito Federal para: estudo e elevação do padrão de vida, cooperação com a mocidade; diffusão da cultura, protecção á natureza e amparo social aos necessitados, principalmente á creança e á mãe.

Inclusão da protecção aos monumentos historicos neste conselho, nos Estados, como a Bahia, que possuem um precioso patrimonio historico e cultural.

II — Medidas complementares á regulamentação e applicação pratica dos dispositivos constitucionaes referentes á remuneração identica por trabalho igual, sem distincção do sexo do trabalhador e da interrupção do trabalho sem perda de vencimentos, na occasião do parto.

III — Reivindicações da mulher operaria, não contempladas na Constituição Federal.

V — Creação do Bureau Inter-americano Feminino de Trabalho previsto na 7.ª Conferencia Internacional Americana de Montevidéo.

VI — Manutenção de uma Missão Diplomática permanente junto ao Bureau Internacional do Trabalho, como ao menos uma delegação feminina que se especialize em assumptos referentes á mulher.

III CONGRESSO FEMININO NACIONAL — RIO DE JANEIRO 1931

Este Congresso, que teve por finalidade a de elaborar o Estatuto da Mulher tambem alcançou pleno exito, sendo officialmente representado Governo do Brasil pela Sra. Jeronymo Mesquita e participando todos os Estados e agremiações femininas. Quanto ás resoluções acham-se indicadas no inicio deste capitulo, dada a sua actualidade. Resumiram-se em Estatuto e Departamento da Mulher.

(Vide Estatuto Economico e Departamento da Mulher, pags. 66 e 68).'

C) — CONFERENCIAS PAN-AMERICANAS DE MULHERES
Baltimore 1922 — Washington 1925

(Delegada official brasileira: Bertha Lutz) (17)

A primeira Conferencia Pan-Americana de Mulheres, anexa á Convenção da Liga de Mulheres Eleitoras, teve lugar em Baltimore em maio de 1922. Foi um certamen da maior significação para o movimento feminino brasileiro, deile resultande a sua organização pela autora do presente trabalho após demorada viagem de estudos comparativos através todo o territorio dos Estados Unidos. A segunda Conferencia Pan-Americana de Mulheres realizou-se em Washington no anno de 1925. Ambas foram conferencias de organização e de estudo.

Na primeira foram apresentados relatorios sobre as condições da *Mulher na Industria*. A segunda foi precedida pelo envio de varios questionarios, sendo um delles referente ao *Trabalho da Mulher*: Foi respondido pelos seguintes paises: Argentina, Brasil, Costa Rica, Cuba, Estados Unidos, Panamá, Porto Rico e Uruguay. As respostas foram estudadas e resumidas pela Sra. Ethel M. Smith, secretaria legislativa da Liga Nacional de Sindicatos Femininos. Não as reproduzo, por estarem já um tanto antiquadas e se acharem plenamente substituidas pelo trabalho da Sra. Mary Andersen, publicado em outra secção desta publicação.

As conferencias foram muito productivas, servindo de grande estimulo ás reivindicações da mulher.

A primeira estimulou a fundação de associações nacionaes completamente autonomas, como a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, diversas republicas latino-americanas. A Federação Brasileira pelo Progresso Feminino incluiu desde logo entre os seus fins o de: *obter garantias legislativas e praticas para o trabalho feminino*.

Os resultados da segunda se resumiram na Organização da União Inter-Americana de Mulheres, cujas finalidades incluíram a de: — *“Salvaguardar os interesses da mulher que trabalha”*.

D) CONGRESSOS FEMININOS INTERNACIONAES COM REPRESENTAÇÃO OFFICIAL DO BRASIL (18)

Transcrevo abaixo as resoluções dos ultimos Congressos Femininos Internacionaes, na Ordem Economica e Social, segundo o criterio adoptado pela Comissão de Estatuto da Mulher, de reproduzir as conclusões dos certamens do qual o Brasil participou.

Esses Congressos são realizados periodicamente pela “Aliança Internacional pelo Suffragio Feminino e Direitos Eguaes de Cidadania”, entidade internacional, com séde em Londres, fundada por iniciativa norte-americana ha mais de trinta annos.

Evidenciam a mesma orientação que os certamens brasileiros, concretizada na insistencia da opinião feminina orga-

(17) Bibl.

— 6 —

de Oliveira, reuniu-se, ás quinze horas e meia, na sala respectiva, a Comissão Especial do Estatuto da Mulher. Deixou de comparecer o Sr. Bias Fortes, lida e approvada a acta da reunião anterior, de instalação da Comissão o Sr. Olavo de Oliveira declarou que, embora não houvesse faltado á Camara nesse dia, não comparecera a essa reunião por não ter sido avisado, mas que, se presente fóra, haveria dado seu voto para Presidente e Vice-Presidente, respectivamente, á Sra. Bertha Lutz e ao Sr. Prado Kelly. Em seguida, a Sra. Presidente apresentou á Comissão uma cópia da documentação reunida pelo III Congresso Nacional Feminino, para responder á consulta da Sociedade das Nações relativa ao *actual estatuto legal da mulher* e ás suas reivindicações, consulta essa feita aos governos ás associações Femininas Internacionais e suas representantes nacionais. Destas associações, declarou a Sra. Bertha Lutz, foi a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino a que primeiro, no Brasil se occupou da codificação dos direitos da mulher. Ficou resolvido, por proposta do Sr. Prado Kelly, que aquella documentação seria publicada ao pé da acta e em anexos, para mais fácil estudo da Comissão e para servir de ponto de partida dos seus trabalhos. A Sra. Presidente pediu nos seus collegas suggestões quanto á orientação a ser seguida pela Comissão nos assumptos a ella pertinentes. O Sr. Olavo de Oliveira opinou que a Comissão devia dar preferéncia aos assumptos referentes á legislação ordinaria decorrente do novo direito constitucional em relação á mulher. O Sr. Ascânio Tubino entrou no exame da possibilidade de regulamentar os dispositivos constitucionaes de ordem economica e social que no-param a maternidade, a infancia, o lar e o trabalho feminino. A Sra. Bertha Lutz expoz a fórma de organização dos Departamentos da Mulher, da Criança e do Lar existentes no Ministerio do Trabalho dos Estados Unidos, referiu-se, então, á mensagem do Sr. Presidente da Republica, enviando o orçamento, em que S. Ex. declara que das quotas destinadas ao amparo á maternidade e á infancia e daquellas para manutenção e desenvolvimento dos systemas educativos, só empregará, as quantias previstas em serviços creados pela regulamentação legislativa dos arts. correspondentes da Constituição Federal. A Sra. Presidente fez a seguinte distribuição: ao Sr. Ascânio Tubino — Requerimento de Cesare Cechinel, pedindo um auxilio. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião.

COMISSÃO ESPECIAL DO ESTATUTO DA MULHER

ACTA DA REUNIÃO ORDINARIA, EM 17 DE FEVEREIRO DE 1937,
MANDANDO AUMENTAR A DOCUMENTAÇÃO E ENCAMBREGANDO
A PRESIDENTE DE ELABORAR OS ANTE-PROJECTOS.

Aos dezete dias do mez de fevereiro de mil novecentos e trinta e sete, sob a presidencia da Sra. Bertha Lutz, presentes os Srs. Abelardo Marinho, João Beraldo, Olavo de Oliveira e Thompson Flores, reuniu-se ás quinze horas e meia, na sala respectiva, a Comissão do Estatuto. Lida e

nizada sobre o direito da mulher de opinar quanto as condições do seu trabalho e de dispor livremente ao direito que lhe assiste a ganhar a sua subsistencia pelo proprio esforço, sem necessidade de autorização que importe em *capitis diminutio*.

Insistem menos do que nós sobre as garantias á maternidade, por receio de ser recusado á mulher o trabalho de que necessita para sobreviver, si pleitear qualquer consideração especial, consequencia esta do industrialismo europeu.

9º CONGRESSO DA ALIANÇA INTERNACIONAL PELO SUFRAGIO FEMININO

(Roma 1923).

Delegada Official do Brasil, Dra. Bertha Lutz

Trabalho e Remuneração

Preambulo:

O direito da mulher ao trabalho e á remuneração idéntica á do sexo masculino, constitue um dos problemas mais arduos do programma de reivindicações femininas.

Nos paizes onde a luta pela existencia é extremada, fôdem todos á defesa tenaz de qualquer direito adquirido e á resistencia a qualquer modificação susceptivel de trazer vantagem a outrem. É natural que as questões economicas tenham preocupado a attenção das "leaders" espenhadas em evitar o esmagamento economico da mulher, principalmente da mãe e da mulher operaria, mais necessitada de amparo do que o homem, na contingencia de ganhar a sua vida pelo trabalho.

Tendo, outrosim, a mulher encontrado no velho continente, forte opposição inicial á sua penetração nas profissões liberaes e á obtenção do preparo adequado nas Escolas Superiores e nas Universidades, tambem, este assumpto tem merecido a devida attenção.

Fôj o estudo delibêrado, methodico e consciencioso dos differentes aspectos desses problemas, illuminado pelas experiencias de algumas especialistas no assumpto que ditaram as conclusões seguintes da Comissão de Direito da Mulher ao Trabalho e á remuneração equivalente, unanimemente approvadas pelo Plenario do Congresso.

Conclusões

Considerando

Terem a pressão economica e aspiração ao trabalho como meio de assegurar a sua subsistencia tornando a mulher factor economico importante e imprescindível á produção;

(18) Bibl.

Considerando

ser essencial que todos os ramos de trabalho sejam franqueados ao sexo feminino;

Considerando

ser a capacidade o unico criterio que deve prevalecer com referencia ao trabalho, tanto manual como intellectual,

O Congresso da *Alliança Internacional pelo Suffragio Feminino*, realizado em Roma, em 1923, declara que:

1.º O preparo para todas as profissões e officios deve ser franqueado tanto ás mulheres como aos homens.

2.º Todas as profissões e funções publicas tanto administrativas como judiciarias e technicas, devem ser franqueadas a ambos os sexos, em igualdade de condições;

3.º Por trabalho identico deve a mulher receber a mesma remuneração que o homem, sendo o unico criterio admissivel o pagamento em base identica para ambos os sexos, tanto no que se refere ao trabalho e a empreitada por peça, como ao salario fixo ou contractado por determinado trabalho ou tarefa.

4.º A mulher casada assiste o direito ao trabalho, sem que lhe seja posto nenhum obstaculo. Não deve ser estabelecida nenhuma regulamentação do trabalho feminino sem o consentimento e aprovação das mulheres interessadas; a legislação do trabalho referente á mulher em seu papel de mãe deve ser redigida de modo a não dificultar a sua situação economica; a futura legislação tenderá a assegurar á mulher condições de igualdade para com o sexo masculino.

Em additamento ás conclusões da Commissão foi tambem votada a seguinte resolução:

Mulheres inspectoras

Já que o Bureau Internacional do Trabalho da Liga das Nações na Conferencia a reunir-se no outomno deverá discutir a inspecção do trabalho como um dos pontos de seu programma.

O Congresso solicita ao mesmo colloque a questão de nomeação de mulheres inspectoras na Industria na ordem do dia da Conferencia e obtenha relatorios dos paizes nos quaes a inspecção de mulheres está dando bons resultados. O Congresso urge ainda a Conferencia do Trabalho a aceitar, em principio a nomeação de mulheres inspectoras e de representar aos paizes pertencentes a Liga das Nações afin: de obter a sua nomeação.

Problemas economicos

A situação dependente da mulher mãe de filhos menores, nos casos em que o pae não se eleva á altura dos seus deveres e das suas responsabilidades, constitue um dos capitulos mais tristes inscriptos no rol das miserias occultas da

humanidade. Sendo a organização actual da sociedade tal que em muitos casos a mulher só pode atingir as garantias que deviam caber a todó individuo adulto no gozo dos seus direitos, pela benevolencia individual do companheiro, tornando por outro lado o desempenho consciencioso das funções de mães de familia, impossivel a muitas mulheres adquirirem a sua independencia pelo trabalho, não é senão justo que dessa questão se cogite, afirmando o Congresso de Mulheres perante o Mundo, não só o valor moral como *tambem o valor economico* da esposa e da mãe e que se esforçando no sentido de obter o reconhecimento desse valor perante a legislação.

A um Congresso de Mulheres não poderia deixar de impressionar a injustiça social que faz recahir sobre os filhos abandonados as consequencias dos actos seus paes, devendo esforçar-se afim de obter legislação mais humanitaria e protecção mais justa dos filhos, não só legitimos como *tambem* naturais.

Eis os motivos que dictaram as seguintes medidas da terceira Comissão do Congresso que poderão parecer audazes, mas que não são senão de justiça e que vão sendo gradualmente incorporadas á legislação social de todas as Nações.

Conclusões:

Situação Economica da Esposa e Filhos legitimos e naturais

1.º Direitos da Esposa e dos Filhos legitimos:

a) Considerando que as mães de familias que criam os futuros cidadãos, estão certamente fazendo obra de utilidade não menos relevante para a comunidade do que o trabalho manual ou intellectual remunerado desempenhado pelas mulheres e homens que contribuem á produção material:

b) o Congresso considera que deverão ser introduzidos na legislação dos diferentes paizes dispositivos destinados a assegurar uma situação economica independente ás mães:

c) applaude a iniciativa que vem estabelecendo na Belgica, Tchecoslovaquia, França, Alemanha e Australia, por meio de systema de garantias dadas aos trabalhadores, tanto homens como mulheres, subsidios para a criação de seus filhos dependentes, pagas pelos patrões individualmente, por associações ou pelo Estado, insistindo porém que, é a mãe, como protectora natural da creança, que deverá ser pago o subsidio.

O Congresso resolve nomear uma comissão para o estudo dos diferentes systemas de subvenção ás familias.

1.º) O Congresso, mantendo que aos conjuges assiste o direito de controle independente de seus respectivos vencimentos, captaes e propriedades, pondera que a esposa, quando absorvida pela administração do lar conjugal e a criação dos filhos menores, compete de direito uma determinada proporção

da renda do marido; devendo no caso inverso, o de estar o marido impossibilitado de ganhar a sua própria subsistência, competir-lhe por sua vez o direito a uma certa proporção da renda da mulher;

2º — Pondera ainda a necessidade, nos casos em que o marido se recusa ao fornecimento deste subsidio de ser determinado pelas autoridades judicias competentes o desconto da mesma nos seus vencimentos ou a deducção nas suas rendas.

3º — O Congresso declara que:

A lei que em muitos paizes permite ao marido desherdar a mulher e os filhos sem justificação, deve ser reformada afim de que a esposa e os filhos tenham o direito a uma proporção razoavel das rendas do esposo e pae.

Direitos das viúvas e orphãos

O Congresso declara que:

As viúvas necessitadas com filhos dependentes devem receber subsidios adequados do Estado ou da Municipalidade para si e seus filhos; que estas pensões deverão ser concedidas, não como caridade, mas em reconhecimento do valor para o Estado dos cuidados maternos para os filhos;

a) nos paizes cuja situação economica torna impossivel assegurar pensões ás mulheres viúvas com filhos dependentes custeadas pelo Estado, aconselha a instituição de um systema de seguro social.

Direito da mãe solteira e dos filhos naturaes

O Congresso declara que:

a) deverá ser permittida a pesquisa da paternidade; devendo os processo legais destinados a assegurarem a manutenção dos filhos serem permittidos em qualquer época, tanto antes como depois do nascimento, sendo autorizadas a inicial-los, a mãe, as autoridades, o tutor do filho e este quando tiver attingido a maioridade.

b) que, não tendo a mãe os meios sufficientes de prover ás despesas do parto, deverão ser custeadas pelo pae ou na falta deste, pelo Estado;

c) deverá ser assegurada á mãe, de accordo com a situação economica do pae, uma somma adequada, afim de que o filho possa gosar condições as mais approximadas possiveis daquellas em que se encontraria como filho legitimo do mesmo pae;

d) a Alliança, por intermedio de suas auxiliares nos diferentes paizes, deverá influir sobre os governos, afim de assegurar um accordo internacional por intermedio do qual as sommas devidas ás esposas e mães por ordem judiciaria, sejam cobradas dos homens que tenham transferido sua residencia além da jurisdicção dos tribunaes patrios.

RESOLUÇÕES DO 10º CONGRESSO DA ALIANÇA INTERNACIONAL PELO
SUFFRAGIO FEMININO (19)

(Paris 1926)

Delegada do Brasil, Margarida Lopes de Alencida

Igualdade de condições de trabalho para o homem e a mulher

Este Congresso, reconhecendo que as necessidades económicas da mulher e o seu direito ao trabalho pela subsistência, a transformaram em factor económico indispensável e acreditando ser essencial que todas as actividades remuneradas sejam franqueadas á mulher, e o trabalho dado apenas em consideração á capacidade physica, technica e intellectual do trabalhador e não ao seu sexo, declara que:

1.º O preparo para todos os officios e profissões deve estar ao alcance da mulher como do homem;

2.º Que todas as profissões, todas funções da Administração Publica Civil e todos os cargos electivos, judiciaes e executivos, devem estar ao alcance dos cidadãos de um e outro sexo;

3.º Que ás mulheres deve ser dada a mesma remuneração que ao homem por trabalho igual e que a unica interpretação legitima da expressão: "A trabalho igual salario igual" aceitavel é a de remuneração identica de homens e mulheres por trabalho identico, seja qual for esse trabalho e a forma de remuneração (por dia, por peça, etc.);

4.º O direito da mulher ao trabalho deverá ser reconhecido:

a) nenhum entrave deverá ser opposto á mulher casada que deseje começar ou continuar a trabalhar;

b) as leis referentes á maternidade devem ser formuladas de modo a não entravarem a sua situação económica;

c) o trabalho feminino não deverá ser regulamentado de modo diverso do masculino contra a vontade da propria mulher, devendo a regulamentação futura tender a igualar as condições;

5.º Este Congresso, acreditando que as doenças de natureza industrial não dependem do sexo, solicita ao Bureau Internacional do Trabalho que proceda a um estudo scientifico das doenças industriaes, contra ellas salvaguardando os trabalhadores, sem distincção de sexo e afastado de certas occupações os individuos que evidenciem predisposições ou idiosyncrasias.

6.º O Congresso solicita ainda ao Bureau Internacional do Trabalho que influa junto aos Governos no sentido de ob-

(19) — Bibl.

C. E. M. — Fts. 6

ter o cumprimento do artigo do Pacto da Sociedade das Nações que cria a Organização Internacional do Trabalho, a qual manda dar participação á mulher nas delegações á Conferencia Internacional do Trabalho.

7.º O Congresso insiste em que a legislação referente á maternidade não prohiba as mulheres de continuarem a trabalhar, mas antes lhes offereça as melhores condições economicas e physicas possiveis de repouso, na occasião da gravidez e do parto.

11.º CONGRESSO DA ALLIANÇA PELO SUFRAGIO FEMININO (20)
(Berlín 1929)

Delegada official do Brasil, Bertha Lutz

As resoluções deste Congresso não se afastaram sensivelmente daquellas do congresso anterior insistindo no direito da "Self-determination", de representação e de igualdade de condições com o homem da mulher que trabalha.

Chamam a attenção sobre as divergencias entre a theoria e a pratica quanto aos postos superiores e sobre a importancia basica da questão economica para a mulher. Apresentam um estudo da situação da mulher no movimento syndicalista e relatam a applicação penosa e reduzida dada ao principio de representação da mulher contida no art. 427 da Organização Internacional do Trabalho. Indicam que em 1926 só foram enviadas seis mulheres nas delegações á Conferencia Internacional do Trabalho, distribuidas entre cinco países; em 1927, compareceram 16 senhoras, sendo sete delegadas plenipotenciarias e 19 conselheiras tecnicas; e em 1928 duas delegadas e nove conselheiras tecnicas.

Animam as associações femininas a trabalharem pelo melhoramento de taes condições.

12.º CONGRESSO DA ALLIANÇA INTERNACIONAL PELO SUFRAGIO
FEMININO
(Stambul, 1935)

Delegada official do Brasil, Anna Amelia de Queiroz Carneiro de Mendonça

I — *Declarações de direitos*

Direitos Economicos:

O direito ao trabalho remunerado será reconhecido ás mulheres como aos homens, sem distincção de estado civil. Ser-lhes-ão facultadas todas as actividades remuneradas e accessivel o preparo para todos os officios e profissões. Os postos e cargos publicos, inclusive o accesso, estarão igualmente ao alcance da mulher e do homem. Por trabalho igual será identica a remuneração.

XI — *Egualdade de condições de trabalho para homens e mulheres*

Apresentadas á 12.ª Conferencia Internacional do Trabalho de junho de 1935, a proposito do estudo do trabalho em

(20, 21) — Bibl.

relação á mulher casada e da petição dos Syndicatos christãos sugerindo o favorecimento da juventude masculina (pela restricção do trabalho da mulher.)

1º — Os direitos inherentes á personalidade humana são os mesmos para o homem e para a mulher, seja ella casada ou celibatária.

2º — O direito de prover á subsistencia é inherente á personalidade humana.

3º — Não deve ser restringido em virtude do sexo ou estado civil.

4º — Recusar á mulher o direito de ganhar a vida em virtude do casamento é denegar-lhe um direito inherente á personalidade humana.

5º — Prohibir á trabalhadora de exercer uma actividade anteriormente exercida por um homem, equivale não só a recusar á mulher um dos direitos inherentes á sua pessoa, como a crear um monopolio do trabalho em beneficio do homem.

6º — As consequencias physicas, sociaes, economicas e moraes do desemprego forçado são tão onerosas e vexatorias para a mulher como para o homem.

7º — O trabalho dado em consideração ao sexo e não á capacidade não será trabalho bom.

VI — INICIATIVAS FEMININAS JUNTO AO PODER PUBLICO

A) A MULHER NO CONSELHO DO TRABALHO

B) ANTE-PROJECTO DE BUREAU DA MULHER, DA CRIANÇA &
PREVIDENCIA SOCIAL

VI — INICIATIVAS FEMININAS JUNTO AO PODER PÚBLICO

A Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, sedentifadora, ha quinze annos, do movimento feminista organizado, incluye entre as suas finalidades a de:

"Obter garantias legislativas e jurídicas para a mulher trabalhadora;

Estimular a espirito de sociabilidade e de cooperação entre as mulheres e interessadas pelas questões economicas do alcance publico." (27).

Através os quinze annos de sua existencia lançou numerosas iniciativas nesse terreno, desde a cooperação com a União dos Empregados no Commercio para a restrição do horario (então de 13 horas diarias no commercio), até a obtenção da participação feminina nas Conferencias Internacionais do Trabalho. (17).

De-facimus as seguintes iniciativas, empreendidas junto ao Poder Publico, porque melhor do que quasiqualquer outro documentam as directrices da actuação do movimento feminista brasileiro em relação ás condições de trabalho e ás reivindicações de justiça no dominio da actividade occupacional do sexo feminino.

A. A MULHER NO CONSELHO DE TRABALHO

Desde a fundação do Conselho Geral de Trabalho, com a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, se collocando no sentido da direito feminino de participar no Conselho do Trabalho, onde segeu de avultado numero de mulheres empregadas, nenhuma esquivou-se a esse dever.

O memorial que segue foi rebevidas vezes enviado ao Governo nas presencias dos Srs. Arthur Bernardes, Washington Luis e Governo Provisorio, qtuante se encontrarem absentes.

Entretanto é justa a argumentação que descrevemos:

Memoria ao Governo solicitando participação feminina no Conselho do Trabalho. (17)

Exmo. Sr. Ministro do Trabalho:

Tomando conhecimento, com vivo interesse, através da Imprensa diaria, das multiplos iniciativas do Ministerio do Trabalho, referentes ao melhoramento das condições de trabalho brasileiro, vem a Federação Brasileira pelo Progresso

(17) Ibid.

Feminino, orientadora do movimento feminista nacional organizado, dirigir-se a V. Ex., em relação á mulher operaria, que sempre constituiu uma das suas principaes cogitações.

Pedimos venha para encaminhar a V. Ex. uma cópia a este anexa, de memorial com setecentas assignaturas de operarias, que já foi encaminhado aos dois últimos Governos e que exige de medidas de *protecção á mulher que trabalha na industria*, medidas estas que, apesar dos nossos mais ingenuos esforços, em dez annos de luta, ainda não conseguimos alcançar.

Em vista da organização do Ministerio do Trabalho e da attenção de V. Ex. voltada para os problemas operarios, podemos esperar que desta vez seremos mais felizes e que a operaria brasileira, representada pela agremiação orientadora do movimento feminista nacional organizado, veja coroada de exito a sua justa aspiração de ser consultada e ouvida em relação aos problemas que mais de perto se ligam ao seu bem estar material e social, individual e collectiva.

Prevalecendo-me do espaço, apresentamos a V. Ex. protestos de elevada apreço e não distincta consideração.

Assignando pela Directoria da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino.

Sr. Ministro

Em nome da Federação Brasileira das Ligas pelo Progresso Feminino, tenho a honra de apresentar a V. Ex. as congratulações e os aplausos da mulher brasileira pela feliz e democratica iniciativa que representa a fundação do Conselho Nacional do Trabalho.

Tomando conhecimento do programma de assumptos que deverão ser estudados pelo Conselho, vimos manifestar a V. Ex. o nosso reconhecimento pela inclusão no *meio do trabalho de meninos e do trabalho de mulheres*, assumpto este que de ha muito vem preoccupando a nossa attenção.

Entretanto, como representantes de um grande grupo de associações femininas brasileiras federadas, solicitamos a devida vossa attenção para apresentar ao esclarecido criterio de V. Ex. as seguintes ponderações:

Actualmente, prevalece a pratica de constituir-se orgãos consultivos semelhantes ao Conselho Nacional do Trabalho, baseados na collaboração de elementos officinaes, technicos habilitados e particulares comprometidos de responsabilidade civica, *com especial attenção ás mulheres no exercicio*.

Na Liga das Nações, por exemplo, ficou estabelecida, desde o inicio a admissão da mulher a todos os cargos da Liga e a representação feminina em todas as questões que possam interessar á mulher.

No caso particular que nos interessa a questão do Trabalho, o art. 389 do Cap. XIII do Tratado da Paz, desdobra no sentido de determinar que "cada Nação se fará representar quando a sua organização o permittir, por quatro delegados, dois do Governo, um representante das classes laboriosas e outro dos patrões e que cada delegado tem o direito de se fazer acompanhar por consultores technicos,

— 7 —

aprovada a acta da reunião anterior, a Sra. Presidente communicou ter enviado um telegramma de pêsames ao Deputado Homero Pires, pelo fallecimento de sua progenitora, e ter recebido resposta do Sr. Paulo Kelly, enfermo, agradecendo a visita que lhe havia feito em nome da Comissão, por telegramma. Em seguida, ficou resolvido *acrescentar a documentação a ser publicada em avulsos as publicações da Sociedade das Nações, do Bureau Internacional do Trabalho, das Conferencias Internacionais Americanas Officiaes e dos Congressos da Alliança Internacional pelo Suffragio Feminino sobre direitos femininos, condições de trabalho e Estatuto da Mulher. Ficou resolvido que a Presidente da Comissão deveria elaborar os ante-projectos.* A Sra. Presidente declarou que apresentaria os ante-projectos de cuja elaboração fôra encarregada, em duas partes: uma reformando a legislação civil, commercial, penal e economica, baseada no art. 113 da Constituição, que estabelece a igualdade de direitos sem distincção de sexos; a outra sobre a criação de um órgão administrativo, com um departamento e um conselho, para execução do art. 121, § 3º, da Constituição, e de outros conexos, que tratam de assumptos que interessam á mulher. Nada mais havendo, foi encerrada a reunião.

indica terminantemente que, *quando as questões que devem ser discutidas na conferência interessarem especialmente as mulheres; uma ao menos, das pessoas que desempenharem o papel de consultor tecnico deverá ser uma mulher*.

Aliás a prática não tem vindo senão confirmar a justiça desta previsão; pois neste capítulo sempre tem sido eficiente, proficua, moderada e segura a orientação da mulher. Assim o demonstram os *Annuaire* da 1.^a Conferência do Trabalho de Washington, cujas Actas revelam o trabalho realizado por Miss Constance Smith, sub-directora do Departamento Nacional do Trabalho de Londres e conselheira tecnica da delegação britannica á 1.^a Conferência com referencia ao trabalho feminino; assim o demonstraram as medidas apresentadas pelas deputadas dinamarquezas á Assembléa Legislativa da Dinamarca; a calorosa defesa de projectos sobre o trabalho infantil e a protecção á Mãe alcançada pela Liga de Mulheres Eleitoras dos Estados Unidos e das associações femininas da Italia, Belgica, França e outros paizes.

Não poderemos atribuir a homens liberais e esclarecidos, evidentemente animados de propósitos elevados, a negligencia proposital do principio democratico, hoje universalmente admittido de dar representação nos órgãos consultivos a todos os elementos interessados, á qual equivaleria a exclusão intencional e demorada, da mulher brasileira do Conselho Nacional do Trabalho, importando em recusa do direito da mesma o manifestar o seu ponto de vista sobre as condições em que deverá trabalhar.

Não podemos tampouco acreditar, dada a corajosa e espirito de justiça que sempre têm caracterizado os nossos patriotas até agora, que desejariam estigmatizar injustamente de improficua a collaboração feminina nesse terreno, que no Brasil a mulher foi a primeira a estudar.

Confiamos na elevada cultura de V. Ex. e na orientação esclarecida do Conselho Nacional do Trabalho, na esperanza de que seja modificada uma situação não só pouco honradora para a demonstração do progresso da nossa Patria como dolorosa para o nosso sexo.

Com este intuito sollicitamos pois muito attentosamente a V. Ex. que dignando-se attender ao nosso apollo, conceda que:

1.^a) a mulher brasileira seja dada, como as mulheres de outras nacionalidades, nos seus respectivos paizes, representação proporcional no Conselho Nacional do Trabalho;

2.^a) seja proporcional a representação que lhe fór entre os membros do Conselho Nacional do Trabalho com exercicio do voto e que na que se refere no Quadro Administrativo sejam confiadas a uma representante do sexo feminino habilitada os assumptos referentes ao trabalho dos menores e da mulher.

(Seguem as assignaturas da Directoria da Federação e das 700 operarias).

D) ANTE-PROJECTO DE BUREAU DA MULHER, DA CRIANÇA E DA PREVIDENCIA SOCIAL, ANTERIOR Á CONSTITUIÇÃO (17)

Elaborado ha tempos pela Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, após consulta com as Directoras dos Bureaux congêneres norte-americanos, para submeter ao Governo Provisorio.

ANTE-PROJECTO DE LEI, CREATO O BUREAU DA MULHER E PREVIDENCIA SOCIAL

Considerando que, a vida no lar e na familia, é o mais bello producto da civilização;

Considerando que a mãe é o alicerce da vida domestica e que a infancia representa o futuro das nações;

Considerando ainda que a mulher é hoje um poderoso factor de progresso economico e social;

Considerando os perigos decorrentes do abandono da creanga, do descuido dos problemas de assistência e da falta de previsão social;

O Governo Federal resolve.

Art. 1.º "Criar o Bureau da Mulher, da Criança e da Previdencia Social.

Art. 2.º Ao Bureau incumbê:

Estudar e propor soluções praticas para os problemas sociais, principalmente aquelles que se relacionam com o bem estar de familia, da mulher, da infancia e do lar e com as condições de trabalho da mulher.

Art. 3.º Para este fim fica o Bureau autorizado a.

a) fiscalizar as instituições de caridade e assistência publicas e particulares, subvencionadas ou não, assim como os estabelecimentos commerciaes, industriaes e outros que empregam mulheres e creanças;

b) dar parecer sobre as subvenções;

c) propor ao Governo as medidas e reformas jurídicas e administrativas referentes à mulher, à creanga, ao lar, aos problemas sociais e às condições de trabalho da mulher;

d) promover a organização de aggremações, conselhos, congressos e outros certamens de previsão e assistência sociais;

e) organizar um curso ou escola para fructifundar as sociaes, contractar especialistas e enviar technicas em viagem de estudos e especialização ao exterior;

f) divulgar informações e resultados de pesquisas sobre assumptos sociais empregando os methodos apropriados, como sejam exposições, conferencias, etc.

Art. 4.º O Bureau será dirigido por uma Directora, em escolha do Governo, de idoneidade e competencia reconhecidas, que tenha demonstrado conhecimentos technicos, capaci-

(17) Bihl.

— 94 —

dade construtora e interesse pratico pelos assumptos de assistência e previdão. Será inicialmente coadjuvada pelas seguintes tecnicas e auxiliares,

- 1 consultora juridica,
- 1 hygienista,
- 3 inspectoras de instituições de assistência e 2 de estabelecimentos commerciaes e fabricas,
- 1 directora do curso ou escola de trabalhadoras sociaes,
- 1 bibliothecaria-archivista,
- 1 auxiliar de secretaria,
- 3 dactylographas,
- 1 porteira-servente.

Paragrapho unico. Este pessoal será augmentado, gradualmente, à medida que os serviços forem se desenvolvendo e forem se diplomando alumnas do curso de trabalhadoras sociaes.

Art. 5.º Revogam-se as disposições contrarias.

TABELLA ORÇAMENTARIA

Pessoal

- 1 directora,
- 1 consultora juridica,
- 1 hygienista,
- 3 inspectoras de instituições de assistência e estabelecimentos fabris,
- 1 directora de curso,
- 1 bibliothecaria-archivista,
- 1 secretaria-redactora,
- 3 dactylographas,
- 1 porteira-servente,

Material

- Material para conservação e obras,
- Material de expediente, livros, etc,
- Inspecções, exposições, congressos, serviço de divulgação,
- Pessoal contratado, diarias, ajudas de custo, viagens de estudo no exterior,

VII — A MULHER NA ORDEM SOCIAL

Cooperação Feminina com o Poder Público

- A) A SOCIEDADE DE BENEFICENCIA ARGENTINA
- B) O CONSELHO DE ASSISTENCIA SOCIAL DA BAHIA
- C) O CONSELHO DE PREVIDENCIA E CULTURA DO DISTRITO FEDERAL
- D) ANTE-PROJECTO DA OPINIÃO FEMININA ORGANIZADA, DE CONSELHO DE ASSISTENCIA E CULTURA SOCIAL
- E) A MULHER NA ASSISTENCIA SOCIAL (Memorial ao Ministro da Educação)
- F) EMENDA Á REFORMA DO MINISTERIO DA EDUCACÃO

VII — A MULHER NA ORDEM SOCIAL.

A COOPERAÇÃO FEMININA COM O PODER PÚBLICO.

Em regra geral, desde que lhe seja dada oportunidade de agir, e, muitas vezes, mesmo sem que lhe seja dada semelhante oportunidade, a mulher se revela portadora de uma vocação preferencial incontestável para a solução prática dos problemas de assistência e de previdência social.

A grande maioria das obras humanitárias, quer de caridade, quer de previdência, partem de uma iniciativa feminina. Para citar apenas um exemplo luminoso invoco a nobreza de Florence Nightingale, a pioneira da enfermagem de guerra e da nossa Anna Nery, orgulho da Bahia e do Brasil.

Inicialmente, essa vocação feminina, que creio deva ser interpretada como uma extensão da vocação maternal, se revela na iniciativa privada que pôde assumir com o tempo proporções colossaes.

Alguns governos comprehendem entretanto as possibilidades de sua applicação á previdência de ordem pública. Certos sociólogos contemporaneos chegam mesmo a valutar que, futuramente, toda a administração pratica e orientação social dos negocios públicos baseados no aproveitamento das relações humanas serão avocados pela mulher, localizando o homem os seus esforços no dominio do incremento da zenzencia, da technica, da riqueza e, porque negal-o, no da guerra fratricida.

Já ha com annos, alguns estadistas portenhos, esclarecidos, entre elles Sarmiento e Rivadavia, comprehendiram, com golpe de vista certo, que entregando-lhes a assistência, poderia o poder público canalizar a capacidade e as energias femininas em beneficio da paz. A Argentina coghe a gloria de dar o primeiro passo nesse sentido, organizando a Sociedade de Beneficencia, verdadeira Conselho Geral Feminino e entregando-lhe gradualmente a direcção de todas as obras de previdencia.

Transcrevo, pois, em primeiro lugar a decreto da fundação desse órgão de cooperação com as actividades governamentais, que hoje, com annos mais tarde, ainda constitue reivindicação feminista no Brasil.

A seguir, transcreverei os artigos referentes ao Conselho de Assistencia Social da Constituição Bahiana redigidos e obtidos pela deputada constituinte Maria Luiza Biffencourt e o decreto que, em vespas da reconstitucionalização em 1934 creou no Districto Federal, por iniciativa da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino junto ao Interventor, o Conselho Geral de Previdencia e Cultura.

Transcrevo igualmente, um ante-projecto de Conselho Nacional Feminino de Cultura e Assistencia Social, submettido ha annos pela mesma Federação ao Governo Provisorio; um memorial dirigido ao titular da Educação sobre o aproveitamento feminino no amparo á maternidade e infancia, conforme estipula a Carta Magna, ao art. 121 § 3.º do capitulo referente á Ordem Economica e Social.

Finalmente, seguem a emenda que apresentei ao projecto de reforma ao Ministerio da Educação e que só foi em parte attendida e não na parte de assistencia mas antes na do educação e ainda assim com restricções.

Estes documentos esclarecerão a Commissão de Estatutos da Mulher quanto á orientação das suas patricias em relação ao aproveitamento da vocação feminina na obra official de previdencia.

Os moldes em que a regulamentação poderá ser effectivada serão encontrados no inicio deste trabalho nos arts. 103, 121 e § 3º, 138 da Constituição da Republica e nas suggestões femininas ao ante-projecto constitucional.

A — A SOCIEDADE DE BENEFICENCIA DA ARGENTINA

Decreto da fundação da Sociedade de Beneficencia da Argentina, organização feminina á qual o Governo confia a administração das obras de assistencia, ha mais de cem annos. (23)

Departamento do Governo — Buenos Aires, em 2 de janeiro de 1823

A existencia social das mulheres é ainda demasiadamente vaga e incerta. Tudo é arbitrio em relação a ellas. O que a umas salva a outras perde; as suas bellas e boas qualidades ás vezes as prejudicam enquanto os seus defeitos lhes são uteis.

Esta imperfeição da ordem civil tem offerecido obstaculos tão sérios ao progresso da civilização como as guerras e os fanatismos, porém com a differença de serem menos remediaveis por passarem mais desaperechidas.

Porque se a força natural das cousas o tem feito sentir de vez em quando, só tem produzido nos codigos resultados contradictorios quanto á personalidade civil e legal da mulher.

Esses entraves são, entretanto, muito maiores do que os que resultariam se tivessem sido divididos os homens em duas metades, accordando-se a uma todos os recursos da arte, do estudo e da pratica e reduzindo a outra aos artificios da apparencia e da imitação. Ora, se a perfeição physica de um povo emana igualmente da belleza e saude do homem e da mulher, a sua perfeição moral e intellectual estará tambem em razão do que caracteriza os individuos de um e os do outro sexo que o compõem. A natureza, ao dotar a mulher com destinos e predicados differentes dos do homem, afim de attender aos seus designios e aperfeçoar a vida, conferiu tambem ao seu

(23) Bibl.

coração e no seu espirito qualidades que a tornam não passiva, de modo que por mais que elle se esforce em aperfeiçoar a si mesmo, se afastará da civilização se não assentar as suas idéas e sentimentos, os da inclinação preciosa da sua especie.

E, pois, eminentemente util e justo voltar seriamente a attenção para a educação da mulher, o aperfeiçoamento dos seus costumes e dos seus meios de prover ás suas necessidades, para que se possa chegar ao estabelecimento de leis que definam os seus direitos e deveres e lhe assegurem a felicidade a que tem direito. Nenhum meio poderá contribuir mais effizaz e habilitante a finalidade tão importante do que o espirito publico das senhoras que, pela illucação do destaque que alcançaram e pelas dozes de educação e de espirito que as distinguem, se tornaram expoentes do seu sexo e provas vivas do seu valor.

Não poderão deixar ellas de aproveitar, com ansiosa solicitude, a primeira oportunidade que se lhes proporcionar para reduzir a factos as verdades aqui asseveradas e outras mais, que não as honrariam menos do que aquellas a que se alludiu. O Governo, pois, norteado pelo principio de que não ha meios nem secretos para tornar permanentes as resoluções sociaes a não ser o de illustrar e aperfeiçoar os homens e as mulheres, os individuos e os povos, accorda e decreta:

Art. 1.º Fica o Ministro Secretario do Governo autorizado a estabelecer uma sociedade de senhoras sob a denominação de Sociedade de Beneficencia.

Art. 2.º O Ministro Secretario do Governo nomeará uma Commissão encarregada de accelerar o cumprimento do artigo anterior.

Art. 3.º Installada a Sociedade, proceder-se-á a organização de um projecto de regulamento que será submettido á sua approvação.

Art. 4.º As attribuições da Sociedade de Beneficencia serão:

a) a direcção e inspecção das escolas de meninas;

b) a direcção e inspecção da Casa de Expostos, da Casa de partos publicos e ocultos, a Hospital de Mulheres, o Collegio de Orphãos e todo estabelecimento publico dirigido a favor dos individuos desse sexo.

Art. 5.º A Sociedade entrará gradualmente nos encargos especificados á medida que se aperfeiçoar a sua organização e funções.

Art. 6.º Serão destinados aos gastos da dita Sociedade, annualmente, seiscentos pesos do fundo reservado do Governo. (1)

Art. 7.º Ao custeio da escola de meninas destinam-se tres mil pesos do fundo destinado no organento ás primeiras letras e mil pesos do legado do Dr. Rojas.

(1) Actualmente administra e applica um milhão de pesos.

Art. 8.º Na escola de meninas existente que se formou com parte do legado acima, será collocada uma inscripção que perpetue a memoria do respeitavel ecclesiastico que a instituiu.

Art. 9.º O Ministro Secretario do Governo e das Relações Exteriores fica encarregado da execução deste decreto que será inscripta no Registro Official. — *Rodriguez. — Bernardino Rivadavia.*

B) CONSELHO BAHIANO DE ASSISTENCIA SOCIAL.

CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DA BAHIA (24)

TITULO V

Dos órgãos de cooperação das actividades governamentais

CAPITULO III

DOS CONSELHOS TECHNICOS

Art. 56. Além dos Conselhos Technicos de Assistencia Social, Educação e Cultura, Ordem Economica e Negocios Municipaes, serão creados outros, reclamados pelo interesse publico, que funcionarão, tambem, como órgãos autonomos junto aos Poderes do Estado.

§ 1.º A lei ordinaria fixará a composição e as contribuições dos Conselhos Technicos.

§ 2.º Os trabalhos dos membros dos Conselhos Technicos serão considerados serviços relevantes ao Estado.

PARTE II

Dos fins do Estado

TITULO III

DA ASSISTENCIA SOCIAL

Art. 92. O Estado verificará, periodicamente, o padrão de vida em todo o seu territorio, attentas as condições regionaes, afim de estabelecer planos de organização dos serviços de assistencia social.

Art. 93. Ao Conselho de Assistencia Social cabe:

I — levantar e interpretar as estatisticas que interessam a sua finalidade.

II — fiscalizar as instituições particulares de assistencia, organizando a relação das que devam ser subvencionadas pelo Estado.

III — promover a organização do patrimonio de assistencia, recebendo as quotas que lhe forem destinadas por lei, por esta Constituição ou pela Federal.

(24) Bibl.

IV — dar parecer sobre as propostas de organização do serviço de assistência em geral, pronunciando-se sobre a necessidade de sua instalação.

V — coordenar toda obra de assistência social.

VI — fiscalizar a observância das leis de assistência, de modo que assegure a effectividade das medidas inscriptas no artigo 138 da Constituição Federal.

Art. 94. Além dos membros temporários escolhidos dentre os presidentes das instituições de assistência particular, deverão fazer parte do Conselho os Directores dos serviços de Assistência Medica Social e de Educação a cargo do Estado.

Paraphraza unica. Na organização do Conselho e dos Serviços de Assistência Social, assegurar-se-á a representação feminina.

(C) CONSELHO DE PREVIDENCIA E CULTURA DO DISTRICTO FEDERAL (17)

Decreto do Interventor obtido pela Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, em julho de 1934, dias antes da promulgação da Constituição Federal. (17)

Considerando que a Constituição prevê a organização de Conselhos Technicos, coordenados em Conselhos Gerais, de accordo com a sua especialização;

Considerando que entre as materias que devem ser objecto de cogitação dos governos, avultam as de ordem economica e social, principalmente as referentes a condições de vida dignas de seres humanos, como expressamente declarou o artigo 115 da Constituição;

Considerando que tais materias, embora fossem preocupação constante da actual administração, não puderam ainda ser nella amplamente desenvolvidas, dado o espirito da legislação anterior, que, as relegava ao segundo plano das attribuições facultativas;

Considerando que, como deveres primordiales, de agora em diante, cumpre ao poder publico promover condições de existencia confortavel para toda a população, assim como levantar o nivel de cultura educacional e social;

Considerando que a administração não se encontra aparelhada para o bom exercicio destes deveres, pelo conhecimento pleno das actuaes condições do meio e de suas necessidades;

Considerando pois a vantagem de um estudo preliminar dos principaes problemas, bem como de methodo mais adequado de organizar estes apparatus collaboradores da administração, criando sem augmento actual de despesas, um orgão embryonario, que superintenda a formação dos Conselhos Technicos;

O Interventor Federal no Districto Federal, usando das attribuições que lhe são conferidas pelo decreto n. 19.458, de 5 de dezembro de 1930, do Governo Provisorio da Republica, decreta:

(17) Bibl.

Art. 1.º Fica creado o Conselho Geral de Providencia e Cultura, que superintenderá a formação dos Conselhos Technicos de: *Estudo do Padrão de Vida no Districto Federal*, especialmente quanto á situação do lar, suas condições sociais, economicas, commodidades, abastecimento, transportes e communicações; *Identificação de Cultura com o aproveitamento das horas de lazer*; *Cooperação com a Moçidade*; *Protecção da riqueza biológica e da patrimonião natural do Districto*; *Amparo Social dos Necessitados, principalmente á criança e á mãe*.

Art. 2.º O Conselho Geral e os Conselhos Technicos serão nomeados e funcionaráo pela fórma que estabelecer a Constituição Brasileira.

Art. 3.º Inicialmente será nomeado apenas um *Conselho organizador*, composto de *nove senhoras*, escolhidas entre as que mais se têm distinguido pela actividade social e cultura construtora, indicadas pelas associações femininas confederadas.

Art. 4.º A este Conselho incumbirá o regulamento do Conselho Geral e dos Conselhos Technicos e submettel-o ao Chefe do Executivo Municipal, juntamente com outras suggestões que julgar necessarias, inclusive a indicação de pessoas e instituições competentes para collaborarem nos trabalhos.

§ 1.º Para esse fim terá o Conselho uma directoria de tres membros, composta de directora geral, sub-directora technica e secretaria do Conselho, funcionando as outras senhoras como vogaes.

§ 2.º O Conselho terá representantes nas diversas zonas do Districto Federal e delegados technicos da Prefeitura escolhidos, respectivamente, nas directorias cujas attribuições melhor corresponderem ás funções dos respectivos Conselhos Technicos e Geral.

Art. 5.º A Directoria do Conselho procederá immediatamente a um trabalho de recenseamento, de levantamento de estatística e de estudo das condições presentes, auscultando as necessidades vitaes do povo, como ponto de partida dos melhoramentos futuros no padrão de vida da população do Districto Federal.

Art. 6.º O Chefe do Executivo Municipal collocará á disposição da Directora Geral do Conselho o material e auxiliares indispensaveis, collocando-os no quadro do funcionalismo.

Art. 7.º O Conselho Geral e os Conselhos Technicos, uma vez organizados, destacarão periodicamente projectos delimitados referentes a problemas oportunos ou prementes, para executar-os, dando preferencia a este methodo de trabalho, sobre a dispersão de esforços por um vasto campo de acção.

Art. 8.º O Conselho Geral e os Conselhos Technicos serão os representantes do actual Districto Federal em quaisquer organizações locais ou instituições federaes.

Art. 9.º As funções do Conselho organizador não serão remuneradas, mas os serviços ali prestados pelos respectivos membros do Districto Federal, ter-se-ão como relevantes.

Art. 10. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrario.

O TRABALHO FEMININO

I — LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

- A) DIREITO CONSTITUCIONAL VIGENTE
- B) SUJEIÇÕES FEMININAS AO ANTE-PROJECTO DA CONSTITUIÇÃO DE 1934
- D) LEGISLAÇÃO ESPECIAL DO TRABALHO RELACIONADO À MULHER
- C) A CONSTITUIÇÃO DE 1891

DE UM ANTE-PROJECTO ORGANIZADO PELA MULHER

Este ante-projecto foi organizado pelo Fed. e corria Brasileira pela Progrezo Feminino e submellido ao Governu Provisorio no exprezo de obter a funcao de um organo dezoa mixta. Aca se realizon esta aspiraco, sendo susceptivel ainda em phaze de estudos para reconstrucao-lisaco. Aiaa a altura do actual trabalho, contribua para a elaboraco da Carta das Condiocoes Tecnicas, afim de manter a possibilidade de realisaco futura. (Vide I Const., Directo Constitucioanal Vigente e Suggestoes Femininas no Ante-projecto da Constituico.)

Decreto n.º de de 1933

CREA O CONSELHO NACIONAL FEMININO DE ASSISTENCIA E CULTURA SOCIAL. 17

Art. 1.º O Conselho Nacional Feminino de Assistencia e Cultura Social sera composto de 9 mulheres que se tenham dedicado a obra de assistencia social ou se tenham distinguido no terreno da cultura intellectual e na vida publica da Pátria.

Art. 2.º O preenchimento das vagas vacantes sera feito por elecco do proprio Conselho dentro de um lista de 12 nomes previamente apresentada pela Commissao Executiva, devendo os mesmos satisfizerem os requisitos exigidos no art. 1.º. — Não são visadas as reeleccoes.

Art. 3.º A Commissao Executiva sera composta de 3 membros, eleitos pelo Conselho. O seu mandato sera de dois annos. Sera composta de uma Presidente, uma Secretaria e uma Thesoureira.

Art. 4.º O Conselho nomeara representantes individuais ou collectivos nos Estados, as quizes devoao agir de accordo com a orientaco e dentro das normas por elle estabelecidas.

Art. 5.º As funccoes de membros do Conselho, bem como da Commissao Executiva serao absolutamente gratuitas.

Art. 6.º O Conselho deliberara por maioria absoluta dos seus membros componentes, sob a direcco e presidencia da Commissao Executiva que para em pratica as deliberacoes tomadas.

Art. 7.º No desempenho das suas funccoes, o Conselho agira invariavelmente no servico dos interesses gerais da obra de assistencia social e de diffusao da cultura popular, velando pela unificaco e systematizaco de cada uma dellas, e afastando privilegios e preferencias particulares.

Art. 8.º O Conselho tera funccoes consultivas e tecnicas no estudo e solucco pelo Governu Federal, dos assumptos que se relacionem com a assistencia social e a cultura popular.

(17) Bibl.

Paragrapho unico. Sempre que se tiver de legislar ou decidir sobre taes assumptos deverão ser solicitados os esclarecimentos e as suggestões do Conselho e, se não o forem, este as apresentará *ex-officio*, e, em qualquer dos dois casos, taes suggestões serão tomadas em consideração para o effeito de serem, pelo menos, discutidas.

Art. 9.º No exercicio das suas funcções o Conselho deverá:

- a) pleitear perante o Governo medidas de protecção, auxilios e subvenções para as obras de assistencia e cultura social que julgar uteis ou necessarias;
- b) promover entre os particulares, individuos ou associações, o augmento das contribuições para essas mesmas obras e desenvolver nelles, por meio de propaganda adequada, o espirito de solidariedade humana;
- c) fiscalizar as condições hygienicas do trabalho das mulheres e dos menores nas fabricas, officinas, escriptorios, usinas e no campo, afim de verificar se são devidamente cumpridas as respectivas leis de protecção e estudar as alterações que, das mesmas, a pratica fór aconselhando;
- d) fiscalizar as instituições, de caridade e assistencia publicas e particulares, subvencionadas ou não;
- e) fiscalizar a applicação das subvenções nos mesmos institutos e pleitear a ampliação dellas, tendo sempre em vista o maior rendimento possível do dinheiro dispendido;
- f) apresentar annualmente ao governo um relatório minucioso, instruido com dados estatísticos e informações precisas, do movimento de assistencia social e diffusão da cultura popular do Brasil;
- g) remetter annualmente aos poderes competentes do governo, para que seja incluída no orçamento, a tabella da distribuição das verbas de auxilios e subvenções, respeitado sempre o objectivo fundamental da unificação e systematização das obras de assistencia social.

Art. 10. Todas as verbas de subvenções concedidas pelo governo ás instituições de assistencia social que não contem da tabella referida no artigo anterior, não serão pagas senão mediante informação do Conselho, sobre a sua conveniencia e extensão.

Art. 11. Como órgão de diffusão da cultura popular, ao Conselho incumbe:

- a) estudar e propor soluções práticas para os problemas sociais, principalmente aquelles que se relacionem com o bem estar da familia, da mulher, da infancia e do lar;
- b) promover a organização de agremiações, conselhos, congressos e outros certames de previsão e educação popular;
- c) organizar um curso ou escola para trabalhadoras sociais, contractar especialistas e enviar technicas em viagem de estudos e especialização no exterior;
- d) divulgar informações e resultados de pesquisas sobre assumptos sociais, empregando os methodos apropriados, como sejam: exposições, conferencias, projecções cinematographicas, museus populares, folhetos, etc.

Art. 12. O Conselho trabalhará em cooperação estreita com o Bureau da Mulher, Criança, Assistencia e Providencia

Social, ao qual incumbirá a realização pratica das medidas propostas pelo Conselho.

Paragrapho unico. Enquanto não estiver organizado o Bureau disporá de uma secretaria, composta de pessoal administrativo e tecnico, que podera ser constituído por funcionarios publicos, solicitados ao governo e por elle destacados das repartições respectivas para esse fim.

Art. 13. O Conselho será installado em sede propria, para o que obterá da Prefeitura um terreno e isenção de impostos para construção e manutenção do seu prédio.

Paragrapho unico. Enquanto não o obtiver, funcionara na sede de uma instituição feminina, que offerescer os necessários requisitos.

Art. 14. O Governo concederá ao Conselho uma verba annual, nunca inferior a... que lhe deverá ser paga de uma só vez e no inicio do anno, e da qual serão prestadas as devidas contas, para material de expediente, serviço de divulgação, revistas, exposições, congressos, pessoal contractado, ajudas de custo, etc.

Paragrapho unico. A parte dessa verba não utilizada immediatamente tornar-se-á propriedade do Conselho, que a depositará em estabelecimento bancario da sua escolha e a applicará, posteriormente, aos fins a que se destina.

E — A MULHER NA ASSISTENCIA SOCIAL (17)

Memorial sobre a participação feminina na Assistencia Social apresentado a S. Ex. a M. D. Ministro da Educação e Saude Publica pelo Federação Brasileira pelo Progreso Feminino Associações femininas nacionaes e estaduais confederadas (17).

A Federação Brasileira pelo Progreso Feminino, coordenadora no Brasil da acção feminina social organizada, vem expôr a V. Ex. os relevantes motivos por que julga necessaria a participação feminina obrigatoria e a preferencia á mulher nos serviços de assistencia social, principalmente nas referentes á maternidade, infancia, lar e trabalho feminino, como já determina o projecto de Constituição votada sob n. 1-B, artigo 13 do capitulo III do titulo VI da Ordem Economica e Social, assim redigido: "§ — Os serviços de amparo á maternidade e á infancia, bem como a fiscalização e orientação das leis a elles concernentes, serão entregues de preferencia á mulher habilitada", — pedindo a V. Ex. que na regulamentação do decreto n. 24.248, de maio de 1933, que organiza o Departamento de Assistencia á Maternidade e Infancia e demais serviços a crear, sejam tomadas em consideração as suggestões que ora faz, para que a alta finalidade que se propõem o Governo e V. Ex. seja attingida.

A Assistencia Social a cargo do Estado nas actuaes organizações administrativas, em todo o mundo está entregue

(17) Bibl.

à mulher. Assim nos Estados Unidos da America do Norte, onde funcionam como departamentos autônomos da administração, ora a cargo de um, ora de outro Ministério — o Bureau da Mulher, o Bureau da Criança, o Bureau de Economia Domestica, o Serviço de Assistência a Maternidade e Infancia. Na Inglaterra, Suécia, Noruega, bem como na Rumania, Belgica, etc., funcionam os Institutos Femininos autônomos junto ao Ministerio da Agricultura. Outro tanto, existe na America do Sul, na Argentina, onde já ha com alguns annos annexa ao Ministerio de Cultos e Exterior, a Sociedade de Beneficencia e Conselho respectivo, exclusivamente femininos, com um milhão de pesos de subvenção annual, se encarregam de toda a assistência. Nas Ilhas Philippinas e Porto Rico se executa da mesma fórma a voto expresso do Tratado de Versailles, que exige a participação feminina na solução de todos os problemas do interesse da Mulher, criando-se para tal, serviços autônomos a seu cargo, principalmente no que se refere à Assistencia Social, à Maternidade e à Infancia.

E que abrangendo muito mais que a assistência medica e hygienica, propriamente dita, a Assistencia Social procura resolver os problemas do desemprego e desabrigo das de orientação vocacional e ensino de economia domestica, não deixando ser plenamente desenvolvida em departamentos técnicos especializados como os de Saude Publica, requerendo departamentos autônomos de administração.

A estes cabe coordenar em toda a parte, e no Brasil principalmente, o trabalho discreto, mas eficiente, realizado pela iniciativa privada, quasi que exclusivamente feminina.

Fiscalizando essas organizações, levantando as estatísticas do seu movimento, numero de beneficiarios e beneficiadas, registrando-os, attendendo ás suas necessidades, encaminhando-se-lhes, os casos de sua competencia, a assistir depois de fechados, isto é, do estudo attento de cada um delles, realizam estes departamentos mais do que uma obra burocratica.

Evitando o abuso e a exploração da assistência tão communs, solucionando ás vezes pelo simples conselho orientador ou amparo moral, um caso de desequilibrio economico domestico, por uma melhor applicação de actividade e renda, transformando a assistência de humilhação em premio de esforço mal recompensado, criando o sentimento de solidariedade entre os próprios necessitados, devassando, enfim, todas as chagas do organismo social, como a mendicancia e a prostituição, procurando sanal-as com serena energia a continua proficiencia, realiza o Departamento de Assistencia obra de prevenção e saneamento social para a qual tem a mulher, prova-a a experiencia em todo o mundo e entre nós, qualidades especiais de paciencia, dedicacão, espirito de minucia, objectividade, criterio de economia e elevado senso moral.

Por estas razões pleitearam e obtiveram as representantes da mulher, com o esclarecido apoio de S. Ex., o Chefe do Governo Provisorio, na Constituinte, a emenda n. 1.842, que originou o dispositivo já citado.

Regulamentando, agora, V. Ex. tal materia, dentro do Departamento de Saude Publica, vimos pleitear sejam aproveitados nelle, mulheres de reconhecida competencia e idonei-

dade e que ampliação o alcance da nova legislação deriva da orientação equitativa que a caracteriza para, com os respectivos ramos justos da Mulher, o actual Governo, attenta as disposições legais, de officio em deante a toda a abrangência da questão de assistência — a mãe, a criança, a operaria, no caso de caso, a desempregada, a mendiga, a estendida, a pensada, enferma ou não, etc. hez a excepção da assistência pessoal feminina. Pedimos, respectando esse obra já realizada, se apparece a melhor way organizações a serem, permitindo de accordo com a legislação regulamentar actual estado, sendo dada audiência a opinião feminina organizada, por intermédio das delegadas de suas associações representativas, quanto, por regulamentação e grande obra de assistência social, a que desajam prestar o melhor de sua colaboração. — *Bertha Luiz*, presidente da Federação. — *Maria Eugénia Celso*, presidente da Liga Eleitoral. — *Carolina Portinho Luiz*, presidente da União Universitária. — *Maria Esther Curcio Hanoulho*, presidente da União de Funcionarias Públicas. — *Maria Lúcia Bittencourt*, presidente da União Profissional Feminina. — *Maria Sabina de Albuquerque*, representante das Federações Estaduaes.

D — COMISSÃO FEMININA DE MATERNIDADE, INFANCIA

Emenda submettida pela Deputada Bertha Luiz no projecto que deu uma organização ao Ministério da Educação. Em parte attendida, em parte destacada para constituir projecto em separado.

PROJECTO N. 517

Considerando que o projecto actual, ao estabelecer o Amparo à Maternidade e à Infancia, não cogita com a criação, conforme indistinctamente se desprende do texto dos arts. 47, 48 e 50 do projecto publicado a 13 do corrente mez;

Considerando serem entretanto indispensaveis a amparo a mãe e a preparo Vocacional da mulher para a exercicio da sua função mais elevada;

Considerando que assim o entendem os países mais desenvolvidos, como os Estados Unidos, que possuem um Departamento Nacional de Economia Domestica, a Inglaterra com os seus Institutos da Mulher, os países escandinavos com suas instituições congêneres, etc.

INSERTA-SE NO PROJECTO N. 517 24.

Onde convier:

- a) uma Commissão Feminina de Maternidade, Infancia e Lar;
- b) uma Divisão de Educação Feminina Vocacional;
- c) um Instituto Nacional do Lar.

Acrescentando:

Art. Fica instituido como orgão permanente a Commissão Feminina de Maternidade, Infancia, Lar e Educação Vocacional.

(25) Bibl.

— 106 —

cional da Mulher, a que competirá estabelecer normas e diretrizes de preparo vocacional da mocidade feminina e da mulher para as suas responsabilidades no lar, na sociedade e na vida pública do País, bem como organizar a Divisão de Educação Vocacional Feminina e o Instituto do Lar.

Parágrafo unico. Esta Comissão será organizada nos moldes do art. 121, § 3º, da Constituição Federal, sendo os seus membros escolhidos pelo Governo em lista tripartite fornecida pelas associações femininas representativas que se tenham distinguido na vida social, cultural e pública do Brasil.

Art. Fica creada uma Divisão de Ensino Feminino Vocacional.

Parágrafo unico. Pela Divisão de Ensino Feminino Vocacional correrá respectivamente o serviço de administração das actividades relativas ao preparo da mocidade feminina para a elevação do padrão de vida no lar e a colaboração da mulher na solução dos problemas publicos.

(Em parte attendido, graças á colaboração da Comissão de Educação, seu Presidente e relator, deputados Baeta Neves e Raul Bittencourt e mais membros.)

Art. Para attender ás actividades relativas a boa organização do lar, ao preparo vocacional da mulher e á assistência á maternidade, fica organizado o Instituto Nacional do Lar, a cujo cargo ficarão os serviços regionaes referentes a essas modalidades da assistência e da educação.

Este Instituto será organizado nos moldes do art. 121 § 3º da Constituição Federal.

Substitua-se: os artigos que cogitam do Instituto Nacional de Puericultura e do Serviço de Puericultura do Districto Federal, pelo seguinte artigo:

Art. Para attender as actividades relativas á saúde da criança fica organizado o Instituto Nacional de Puericultura, a cujo cargo ficarão os serviços regionaes de puericultura, organizados, um e outros, nos moldes do art. 121 e 138 da Constituição Federal.

Onde diz: Amparo á Maternidade e Infancia.

Substitua-se: pela expressão: Amparo á Infancia, já que o texto não cuida senão da criança.

Onde diz: Fica o Poder Executivo autorizado a despende 1.000:000\$ com o Instituto Nacional de Puericultura e 8.000:000\$ com os serviços destinados á Maternidade redija-se assim:

Substitua-se: por

Art. Fica o Poder Executivo autorizado a despende no exercicio de 1937, por conta da dotação de 18.913:205\$000, constante da parte III (Serviços e Encargos Diversos), verba 13º, sub-consignação n. 2, do orçamento do Ministerio da Educação e Saude Publica, de conformidade com os arts. 138 e 121 e parágraphos;

a) com o inicio da installação do Instituto Nacional de Puericultura e do Instituto Nacional do Lar, nos moldes prescriptos pelo art. 121, § 3º da Constituição Federal, respectivamente, 1.000:000\$000;

b) com a installação da Comissão Feminina de Maternidade, Infancia e Lar e a manutenção em todo o territorio nacional de serviços destinados ao Amparo á Maternidade e á Infancia e ao Lar, Escolas de Enfermagem e de Serviço Social, Consultorios Vocacionaes, Maternidades, Abrigos Maternaes, Serviços de Assistencia Domiciliar, Cantinas Maternaes, Creches, Lactarios, Dispensarios, Hospitales, Preventorios e Serviços de vacinação, nos moldes dos artigos constitucionaes supracitados e sob a fiscalização da referida Comissão, a importancia de 7.000:000:000.

Faça-se as modificações decorrentes destes artigos no texto do projecto n. 517 e nas tabellas annexas.

VIII — ENFERMAGEM, PREVIDENCIA E VIGILANCIA
SOCIAL

- A) SUPERINTENDENCIA FEMININA DO SERVIÇO DE ENFERMAGEM
- B) SERVIÇO SOCIAL (por Edith Fraenkel)
- C) A MULHER NA POLICIA (pela Sra. Mira Van Wierke)
- D) ATRIBUIÇÕES DA POLICIA FEMININA DE LONDRES
- E) RESOLUÇÕES DO II CONGRESSO FEMININO INTERNACIONAL

ENFERMAGEM, PREVIDENCIA E VIGILANCIA SOCIAL

Um dos campos mais fecundos da acção social feminina é o da vigilância pelos desamparados, desvalidos, abandonados e delinquentes, enfim a vigilância por toda uma série de pessoas, socialmente mal adaptadas ou mal adaptáveis, constituindo um problema que não pôde ser deixado sem solução.

Este genero de trabalho se inicia com a organização de um systema de *Visitadoras Sociais*, encarregadas dos problemas da familia pobre, das condições de existência da mãe e da criança abandonadas, da velhice desamparada, etc. Desenvolve-se a seguir sob a forma de *Visitadoras escolares*, e nos países de índole progressista, por diversas outras formas de *Vigilância Social Feminina*.

Não é, entretanto, sufficiente preoccupar-se com o elemento humano desamparado, mais ou menos normal. É preciso cuidar-se da mulher, da menor e da criança delinquentes ou criminosas. Dellas é preciso cuidar não só do ponto de vista repressivo, mas principalmente do ponto de vista prophylactico, instituindo uma forma verdadeira de Previdência Social.

Uma das primeiras modalidades dadas a essa vigilância, em relação á mulher e á menor, é a separação das criminosas mulheres e dos menores, dos criminosos homens em estabelecimentos separados, sob a guarda de mulheres habilitadas para esse fim.

Essa medida já está, felizmente, em uso, em grande numero de países adiantados, sendo as presas recolhidas a penitenciarias, colonias agricolas ou reformatórios, entregues á direcção de senhoras formadas, especializadas em sociologia applicada, psychiatria, etc. Os Estados Unidos e a Inglaterra possuem estabelecimentos modelares dessa natureza, conforme posso affirmar por testemunho proprio ocular. A Argentina, segundo fui informada por pessoas fidedignas, tambem possui estabelecimento dessa natureza, igualmente modelar. Em Costa Rica, a superintendencia dos presídios foi entregue, de ha muito á solicitude da grande reformadora Sara Casals de Quirós.

No Brasil, infelizmente, ainda não conseguimos introduzir semelhante reforma, apesar da insistencia da opinião feminina organizada, do Conselho Penitenciario official e dos directores de varios estabelecimentos penaes junto ao Governo. O argumento sempre invocado é o indice baixo de criminalidade feminina no Brasil, allegando-se a impossibilidade de crear prisões especiaes para 4 a 10 presas por Estado, ou mesmo um estabelecimento federal para a totalidade das condemnadas, já que não chégam a uma centena em todo o país. Em inquerito feito ao correr dos annos, pela

Federação Brasileira pelo Progresso Feminino e sua filiaes, livemos, entretanto, o ensejo de verificar como são insatisfatórias as condições das mulheres presas, chegando em alguns estados a ficarem misturadas com os presos homens durante o dia e a serem trancadas em porões de fortalezas, à noite, com seus filhos. Quanto às condições das mulheres alienadas, é por vezes indescritível pelo interior do Brasil. Foram apurados casos de mulheres conservadas atadas a arvores ao relento, durante o dia ou fechadas a chave à noite e de outras conservadas perpetuamente em cubículos.

A organização sob direcção feminina de uma penitenciaria feminina e de um reformatório feminino de alcance nacional, de preferencia de caracter agricola, na qual as habitantes fossem reeducadas e não permanecessem ociosas, é uma das primeiras necessidades da população feminina criminosa do Brasil.

É igualmente urgente a ampliação de acomodações para mulheres alienadas e a entrega das instituições dessa natureza á direcção feminina tecnicamente habilitada. Ambas devem ter secções separadas para as menores e divisões para as presas primarias.

Por melhor que sejam organizadas as instituições dessa natureza, são entretanto insufficientes por si. O escopo dos que trabalham hoje no campo da debellação do crime e da delinquencia, subscrevem todas as definições da Sra. Jessie F. Binford, da *Juvenile Protective Association* de Chicago, de que essa actividade deve ser de natureza protectora e preventiva.

O trabalho em beneficio dos desamparados deve ser organizado sob a fórma de um serviço de Visitadoras e da Coordenação das Obras Sociaes por uma agencia central de registro, fichamento e triagem dos casos.

A actividade em prol de delinquente e de criminosa deve ser organizada sob a fórma de Vigilancia Social e Policial. A vigilancia feminina deve acompanhar a mulher e a criança a que se dirige, desde o ambiente que lhe offerece perigo até as instituições sociaes, educativas ou punitivas, que são o termo final de sua jornada de recondicionamento ou de segregação da sociedade humana, por incorrigível ou inadaptável.

É o que grande numero de paizes tem procurado fazer, instituindo departamentos femininos, ou ao menos agregando elementos femininos nos órgãos de vigilancia, isto é, á Policia. A Policia Feminina é órgão administrativo pacifico na Inglaterra, nos Estados Unidos, na Hollanda, Austria, etc., etc. Abrange todos os contactos da mulher e da criança com a Policia, conforme veremos adiante. Suas funções pouco variam, apesar das modalidades aparentemente diversas de apresentação.

Na Inglaterra, a Policia Feminina é fardada e desempenha tambem tarefas não relacionadas com a vigilancia pelo menor e pela mulher. Nos Estados Unidos, cada Chefatura de Policia Metropolitana importante possui um Bureau da Mulher. A policia feminina é especializada e mantém aspecto feminino, reduzindo-se o uniforme a distinctivo que lhe dá o direito de intervir. É conveniente que esse distinctivo seja visível, para que o seu auxilio possa ser invocado pelos

A Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região informa o material disponível para consulta sobre o tema Trabalho da Mulher.

LIVROS

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho**: da proteção à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005. 117 p. ISBN 85-361-0690-5.

PENIDO, Lais de Oliveira. **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. 327 p.

TORRES, Anita Maria Meinberg Perecin. **A saúde da mulher e o meio ambiente do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. 191 p. ISBN 978-85-361-1016-5.

CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE A MULHER, gênero e relações de trabalho (2. 2007, ago. 20-22 Goiânia, GO). **Anais do 2º Congresso internacional sobre a mulher, gênero e relações de trabalho**. Goiânia: CIR, 2007. 123 p.

CANTELLI, Paula Oliveira. **O trabalho feminino do divã**: dominação e discriminação. São Paulo: LTr, 2007. 200 p. ISBN 978-85-361-0933-6.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007. 176 p. ISBN 978-85-361-0922-0.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado, v.3**: segurança e medicina do trabalho da mulher e do menor. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. 289 p. (Curso de direito do trabalho aplicado). ISBN 978-85-352-2925-7.

BEPKO, Claudia; KRESTAN, Jo-Ann . **Boa demais para seu próprio bem**: como se livrar do peso da responsabilidade feminina. Rio de Janeiro: Rocco, 1992. 331 p.

BOSCHILIA, Roseli T. **Entre fitas, bolachas e caixas de fósforos**: a mulher no espaço fabril curitibano (1940-1960). Curitiba: Artes & Textos, 2010. 204 p. ISBN 978-85-99592-69-4.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**: 1. Fatos e mitos. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, [1949]. 309 p.

BERTOLIN, Patricia Tuma Martins (org.); ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan (org.) . **Mulher, Sociedade e Direitos Humanos**. São Paulo: Rideel, 2010. 833 p. ISBN 978-85-339-1586-2.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 4. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2010. 540 p. ISBN 978-85-361-1614-3.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2012. 1104 p. ISBN 978-85-361-2051-5.

MARINS, Graciela I.; BARWINSKI, Sandra Lia Leda Bazzo . **A mulher e o direito**. Curitiba: OAB, Paraná,

2012. 227 p. (Coleção Comissões. Comissão da Mulher Advogada; v. 10). ISBN 978-85-54301-4.

BARZOTTO, Luciane Cardoso, (coord.); BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.) . **Trabalho e igualdade:** tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. 367 p. ISBN 9788573488104.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013. 1104 p. ISBN 978-85-361-2472-8.

ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan. **Igualdade de gênero e as ações afirmativas:** desafios e perspectivas para as mulheres brasileiras pós-Constituição Federal de 1988. São Paulo: LTr, 2012. 228 p. ISBN 978-85-361-2089-8.

PEASE, Allan; PEASE, Barbara. **Por que os homens fazem sexo e as mulheres fazem amor?:** uma visão científica (e bem-humorada) de nossas diferenças. Rio de Janeiro: Sextante, 2000. 179 p. ISBN 85-86796-52-2.

LOPES, Tereza Cristina; RESENDE, Cibele Freitas de. **Direito trabalhista da mulher**. Curitiba: [s.n.], 1983. 35 p.

OIT. **Relaciones de trabajo, normas internacionales de trabajo, formacion, condiciones de trabajo, la mujer en el trabajo**. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, c.1985. 269 p (El trabajo en el Mundo, 2).

AHMAD, Zuleida M; LOUFTI, Martha F . **Programa sobre mujeres rurales**. Genebra: OIT, 1981. 46p.

BRUSCHINI, Cristina. **Mulher e trabalho:** uma avaliação da década da mulher. São Paulo: Nobel, 1985. 147 p.

ZYLBERSTAJN, Hélio; PAGOTTO, Carmem Silva ; PASTORE, José . **A mulher e o menor na força de trabalho**. São Paulo: Nobel, 1985. 168p.

ROCHA, Silvia Regina. **O trabalho da mulher à luz da Constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Forense, 1991. 90 p.

CUNHA, Roberto Salles. **Os novos direitos da mulher**. São Paulo: Atlas, 1989. 258 p.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. 559 p. ISBN 85-7322-027-9.

MARTINS, Sergio Pinto. **Praticas discriminatorias contra a mulher e outros estudos**. São Paulo: LTr, 1996. 264 p.

NASCIMENTO, Sonia Aparecida Costa. **O trabalho da mulher:** das proibições para o direito promocional. São Paulo: LTr, 1996. 214 p.

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. **A maternidade no trabalho**. Curitiba: Juruá, 1996. 140 p.

BERNARDES, Franco Cesar; MOURA, Marcelo Gameiro de ; CASTILHOS ACCO, Marco Antonio de . **Diagnostico da situação da mulher na Administração Publica Federal**. Brasília: ENAP, 1998. 24 p

(Texto para discussão, 28).

SILVA, Marco Aurelio Dias da. **Todo o poder as mulheres**. São Paulo: Best Seller, 2000.

LARK, Susam M. **Guia completo da menopausa**: para a mulher se sentir maravilhosamente bem na segunda metade da vida. 10ª ed. São Paulo: Pensamento-Cultrix, 1997. 208 p.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Situação da Mulher no Mercado de Trabalho**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2000. 111 p. ISBN 85-7365-093-1.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Mulher, Mercado e Relações de Trabalho**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2000. 75 23 cm. ISBN 85-7365-108-3.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da Mulher no Emprego**. Curitiba: Genesis, 2003. 280 p. ISBN 85-85947-17-9.

TESES E DISSERTAÇÕES

VICENTIM, Leandro Cezar. **O intervalo do art. 384 da CLT e a discriminação positiva do trabalho da mulher**. Curitiba: 2013. 77 fls. Monografia (especialização) - Escola Judicial do TRT da 9ª Região em parceria com a Unibrasil -Faculdades Integradas do Brasil.

KLOSS, Larissa Renata. **A especial tutela jurídica do trabalho da mulher e seus reflexos na empresa empregadora brasileira**. Curitiba: 2010. 241 p. Dissertação (mestrado) - Centro Universitário Curitiba.

DVDS

DIA INTERNACIONAL DA MULHER (2012, mar, 8. : Curitiba, PR). **No Dia da Mulher, TRT-PR discute violência doméstica**. Curitiba: TRT 9ª Região, 2012. 1 DVD (100 min): son. color.; 4 3/4 pol.

DIA INTERNACIONAL DA MULHER: PROGRAMA SAÚDE EMPRESARIAL (2011 mar.: Curitiba, PR). **Dia Internacional da Mulher**. Curitiba: TRT 9ª Região, 2011. 1 DVD (90 min): son. color.; 4 3/4 pol.

ARTIGOS DE PERIÓDICOS

GRUPENSMACHER, Betina Treiger, MIRO NETO, Joaquim. Do aval dado por mulher casada sem o consentimento do marido. **Revista da Faculdade de Direito**. Curitiba., (1989).

FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. O trabalho feminino no Brasil. **Revista Jurídica do Trabalho**. Salvador., v.1, n.3, p.211-225 , out./dez.1988.

PITAS, Jose Severino da Silva. Trabalho da mulher: compatibilização e normas e legislação ordinária. **Synthesis - direito do trabalho material e processual**. São Paulo, jan./jun. 1991.

- FERNANDES, Hebe Marinho Nogueira. A relação de emprego e o trabalho da mulher. **Synthesis - direito do trabalho material e processual**. São Paulo, jan./jun. 1991.
- HUSBANDS, Robert. Análisis internacional de las leyes que sancionam el acoso sexual. **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra., v.112, n.01 (jan./nov. 1993), p.109.
- MAGANO, Octavio Bueno. Mulher: licença maternidade e garantia de emprego. **Repertório IOB de Jurisprudência**. Sao Paulo., v.2, n.2 (jan. 1991), p.36.
- JOSHI, Heather; DAVIES, Hugh. Los servicio de guardería en Europa y el lucro cesante de las madres. **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra., v.112, n.3 (jul./set. 1993), p.441-460.
- TREBILCOCK, Anne. Estrategias para reforzar la participación de la mujer en los organos de gobierno de los sindicatos. **Revista Internacional Del Trabajo**. Ginebra., v.110, n.4 (set./dez. 1991), p.529-552.
- LEIGH-DOYLE, Sue. Aumentar la participación de la mujer en la esfera científico-técnica: un proyecto experimental en Africa. **Revista Internacional Del Trabajo**. Ginebra., v.110, n.4 (set./dez. 1991), p.553-575.
- TERREL, Katherine. Estructura ocupacional y diferencias salariales entre mujeres y hombres. **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra., v.112, n.1 (jan./mar. 1993), p.35-54.
- CUNHA, Lucy Mary Marx Gonçalves da. A aposentadoria compulsória feminina. **Revista de Direito do Trabalho**. Sao Paulo., (jan./mar. 1992).
- BARROS, Alice Monteiro de. Proteccionismo legal e os efeitos no mercado de trabalho da mulher. **Genesis - Revista de Direito do Trabalho**. Curitiba., v.3, n.13 (jan. 1994), p.25.
- BARROS, Alice Monteiro de. Proteccionismo legal e os efeitos no mercado de trabalho da mulher. **Suplemento trabalhista: LTr**. São Paulo, v.30, n.41 (mar. 1994), p.211-214.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Práticas discriminatórias contra a mulher e a Lei nº 9029/95. **Repertório IOB de Jurisprudência**. Sao Paulo., v.2, n.11 (1.quinz./jun. 1995), p.149.
- TRINDADE, Washington Luiz da. Aborto criminoso e falta justificada (a inviolabilidade da vida e a Lei 8921/94, nova redação do artigo 131, inciso II, da CLT). **Synthesis - direito do trabalho material e processual**. Sao Paulo., (1995).
- DINIZ, José Janguie Bezerra. O assédio sexual para com a mulher trabalhadora e o conseqüente pedido de indenização por danos morais. **Revista do Direito Trabalhista**. Brasília., (ago. 1995).
- DINIZ, José Janguie Bezerra. O trabalho da mulher na ordenação jurídica positiva brasileira - rápido bosquejo. **Revista do Direito Trabalhista**. Brasília., (set. 1995).
- LAVOR, Francisco Osani de. Igualdade no trabalho e trabalho feminino. **Revista LTr - legislação do trabalho**. Sao Paulo., v.59, n.9 (set. 1995), p.1197-1202.
- TRABALHO da mulher: creche. **ADT - legislação aplicada**. Sao Paulo., v.29, n.40 (1995), p.607.
- ARRUDA, Kátia Magalhaes. O princípio da igualdade no trabalho da mulher e outros estudos. **LTr -**

suplemento trabalhista. Sao Paulo., v.31, n.122 (1995), p.785-789.

DIAS, Maria Berenice. A mulher e o Poder Judiciário. **Revista do Ministério Público.** Sao Paulo., (1995).

NASCIMENTO, Sonia Costa. Trabalho da mulher: as tendencias internacionais. **Revista LTr - legislação do trabalho.** Sao Paulo., v.59, n.11 (nov. 1995), p.1463-1467.

SOUZA, Sergio Alberto de. Justiça e mulher trabalhadora - a conquista de um espaço. **Revista de Direito do Trabalho.** Sao Paulo., (jan./mar. 1995).

PESSI, Roberto. Trabalho e discriminação feminina - resumo. **Synthesis - direito do trabalho material e processual.** Sao Paulo., (sem. 1995).

COSTA, Diana Isis Penna da. As convenções coletivas e o trabalho da mulher. **LTr - suplemento trabalhista.** Sao Paulo., v.32, n.9 (1996), p.61-64.

COELHO, Jeferson Luiz Pereira. As convenções coletivas e o trabalho da mulher. **Consultoria Trabalhista - direito do trabalho e previdencia social.** Sao Paulo., v.30, n.13 (mar. 1996), p.131.

VIANA, Maria Julieta Mendonça. A mulher na legislação trabalhista brasileira. **BJA - Boletim de Jurisprudencia ADCOAS.** Rio de Janeiro., (supl.esp./mar. 1996).

COSTA, Diana Isis Penna da. Proteção do emprego da mulher: trabalho em domicilio. **Síntese trabalhista.** Porto Alegre., v.7, n.85 (jul. 1996), p.22-25.

OLEA, Manuel Alonso. O trabalho da mulher no direito espanhol. **Genesis - Revista de Direito do Trabalho.** Curitiba., (jul. 1996).

DIAS, Maria Berenice. A mulher no Mercosul. **Repertorio IOB de Jurisprudencia.** Brasilia., v.3, n.1 (1ª quin. jan. 1997), p.18.

LOBO, Eugenio Roberto Haddock. O trabalho da mulher em face do Direito Internacional. **Trabalho & doutrina - processo jurisdicional.** Sao Paulo., (jun. 1996).

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Mecanismos de proteção do trabalho da mulher. **Trabalho & doutrina - processo jurisprudencia.** Sao Paulo., (jun. 1996).

LEITE, Julio Cesar do Prado. A legislação do trabalho e a igualdade de direito entre o homem e a mulher. **Trabalho & doutrina - processo jurisprudencia.** Sao Paulo., (jun. 1996).

TRINDADE, Washington Luiz da. A isonomia homem-mulher e o trabalho gratuito. **Trabalho & doutrina - processo jurisprudencia.** Sao Paulo., (jun. 1996).

ROTONDARO, Nora Magnolia Costa. Perfil da mulher no direito do trabalho. **Trabalho & doutrina - processo jurisprudencia.** Sao Paulo., (jun. 1996).

MARTINS, Alan. O principio da proteção e o trabalho da mulher e do menor. **Síntese Trabalhista.** Porto Alegre., v.8, n.97 (jul. 1997), p.118-137.

SAAD, Eduardo Gabriel. Temas trabalhistas [20]: a mulher e o direito do trabalho. **LTr - suplemento trabalhista**. Sao Paulo., v.33, n.137 (1997), p.775-780.

BARROS, Alice Monteiro de. O trabalho noturno da mulher e a ação internacional. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**. Sao Paulo., v.5, n.5 (1997), p.25-40.

MOTTA, Maria Alexandra kowalski. Discriminação no emprego. **Repertorio IOB de Jurisprudencia**. Sao Paulo., v.2, n.24 (2ª quinz./ dez. 1997), p.500.

FONSECA, Vicente José Malheiros da. Normas de proteção ao trabalhador rural; menor e mulher. **Revista do TRT 8ª Região**. Belém., v.30, n.59 (jul./dez. 1997), p.13-38.

PEDROSO, Geralda. O trabalho da mulher, as inovações a partir da Constituição de 1988 e as Associações Nacional e Internacional das mulheres juízas e das mulheres de carreira jurídica. **Revista do TRT da 24ª Região**. Campo Grande., (1977).

ANKER, Richard. La segregacion profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra., v.116, n.3 (1997), p.343-368.

MELKAS, Helina; ANKER, Richard . La segregacion profisional entre hombres y mujeres, investigacion empirica sobre los paises norticos. **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra., v.116, n.3 (1997), p.371-383.

BARROS, Cassio Mesquita. Paridade e nao discriminação entre homens e mulheres. **Trabalho & Doutrina**. Sao Paulo., (mar. 1998).

CORDEIRO, Wolney de Macedo. As novas medidas de proteção ao trabalho da mulher. **Jornal Trabalhista**. Brasilia., v.16, n.772 (ago. 1999), p.3-5.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. O salario maternidade; alterações advindas com a emenda constitucional n. 20 de 15.12.1998 e suas repercussões no direito do trabalho. **LTr - Suplemento Trabalhista**. Sao Paulo., v.35, n.145 (1999), p.769-776.

SOUZA, Sergio Alberto de. A dimensão oculta do trabalho da mulher. **Curitiba, Pr: Genesis.. [S.l.]**, n.111 (mar. 2002), p.389-396.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. Trabalho da mulher e prevenção de riscos laborais. **Synthesis: Direito do Trabalho Material e Processual (Sao Paulo)**. São Paulo, n.34 (jan.jun. 2002), p.32-35.

MORRIS, Jessica Raquel Carvalho. O trabalho da mulher frente ao princípio da igualdade e a Lei n.9.799/99. **Revista Jurídica: In Verbis**. Natal, v.5, n.9 e 10 (jan.dez./1999), p.53-69.

GUNTHER, Luiz Eduardo; CRISTINA MARIA NAVARRO ZORNIG. O trabalho da mulher e os artigos 376, 383 e 384 da CLT. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7. Região**. Ceará, v.24, n24 (jan./2002,), p.103-117,.

MAGALHAES, Maria Lucia Cardoso de. A cidadania da mulher, uma questão de justiça. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Curitiba, Pr, n.65 (jan./jun. 2002,), p.23-45,.

NORBIATO, Márcia A. Biagio. O direito do trabalho e a evolução histórica das conquistas da mulher

no mercado laboral. **Genesis - Revista de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, n.125 (maio/2003,), p.713-719,.

TAVIRA, Norma Baca. O mercado de trabalho urbano e a participação feminina. elementos teóricos e conceituais. **Synthesis: Direito do Trabalho Material e Processual** (São Paulo). São Paulo, n.38 (2004), p.25-28,.

PIROTTA, Wilson Ricardo Buquetti. O impacto da flexibilização das leis trabalhistas sobre as condições de trabalho da mulher. **Revista Trabalhista: direito e processo**. Rio de Janeiro, v.3, n.9 (jan./mar. 2004), p.281-296,.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Isonomia à luz da constituição e das leis e o trabalho da mulher. **Revista LTr: Legislação do trabalho**. São Paulo, v.68, n.10 (out./2004), p.1181-1194,.

VIEIRA, Júnia Zíslia Santos. Estabilidade da gestante. Aspectos controvertidos sob uma nova ótica: a dos direitos fundamentais. **Caderno Jurídico: Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. Brasília, v.3, n.5 (set./out.2004), p.9-55,.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. A proteção internacional contra a discriminação da mulher no trabalho e o direito do trabalho brasileiro. **Genesis: Revista de direito do trabalho**. Curitiba, Pr, n.143 (nov./2004), p.647-658,.

FERREIRA, Luiz Divino. Proteção ao contrato de trabalho da mulher gestante, em casos de adoção e aborto. **JTb: Jornal trabalhista Consulex**. Brasília, v.21, n.1017 (maio/2004), p.4-5,.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Reforma trabalhista e previdenciária e direitos da mulher. **Revista Jurídica: Faculdade de Direito de Curitiba**. Curitiba, Pr, n.17 (2004), p.71-92,.

FERRARI, Irazy. Trabalho da mulher - intervalo para refeição e descanso - artigo 383 e § 3º do art. 71/ CLT. **Suplemento trabalhista: LTr**. São Paulo, v.41, n.94 (2005), p.430,.

CABRAL, Karina Melissa. A mulher e o novo código civil: a confirmação do princípio da isonomia. **Informativo jurídico: In Consulex**. Brasília, v.19, n.35 (set./2005), p.6-11,.

FERRARI, Irazy. Trabalho da mulher - intervalo antes da hora extra. **Suplemento trabalhista: LTr**. São Paulo, v.41, n.142 (2005), p.634,.

ALBUQUERQUE, Francisca Rita Alencar. O tratamento da mulher no direito trabalhista brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região**. Manaus, Am, n.12 (jan./dez. 2004), p.154-166,.

SALIBA, Maurício Gonçalves; MARCELO GONÇALVES SALIBA. Violência doméstica e familiar - crime e castigo. **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo, v.42, n.115, p.487-488, 2006.

GOMES, Luiz Flávio; BIANCHINI, Alice . Lei de violência contra a mulher aspectos criminais. **Consulex: Revista Jurídica**. Brasília, DF, v.10, n.233, p.60-62, set./2006.

CREMONESI, André. Violência doméstica e familiar contra a mulher - obrigações do empregador e efeitos sobre o contrato de trabalho - Lei n. 11.340/2006. **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo, v.42, n.148, p.623-626, 2006.

MARCIANI, Rosa Maria. Feminização global da mão-de-obra: um problema jurídico trabalhista. **Synthesis: Direito do Trabalho Material e Processual** (São Paulo). São Paulo, n.44, p.126-128, jan./jun.2007.

SILVA, Fábio Luiz Pereira da. Considerações sobre a proteção ao trabalho da mulher. **Revista Nacional de Direito do Trabalho**. Ribeirão Preto, SP, v.10, n.109, p.41-50, maio/2007.

NUNES, Maria Terezinha. Efetividade do princípio da igualdade no estado democrático de direito: Por uma interpretação constitucionalmente adequada aos direitos da mulher no trabalho. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, DF, v.44, n.173, p.225-238, jan./mar.2007.

TADEU, Silney Alves. Mulher e trabalho na economia social - estereótipo e desigualdades. **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo, v.43, n.85, p.353-356, 2007.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. Mercado de trabalho: critérios para a não discriminação da mulher. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6. Região**. Recife, Pe, v.17, n.34, p.50-60, 2007.

MELO, Karine Carvalho dos Santos. Concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**. Belo Horizonte, MG, v.44, n.74, p.27-52, jul./dez.2006.

VANCIM, Adriano Roberto. Proteção dos direitos da personalidade pelo direito do trabalho. **Revista Nacional de Direito do Trabalho**. Ribeirão Preto, SP, v.10, n.115, p.11-15, nov./2007.

GRASSELLI, Odete. Mulher. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região**. Curitiba, v.32, n.59, p.17-35, jul./dez.2007.

MELO, Karine Carvalho dos Santos. A concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v.32, n.,59, p.361-403, jul./dez.2007.

OLIVEIRA, Neiva Flavia de. Os direitos reprodutivos e capacitação trabalhista da mulher. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**. São Paulo, v.65, n.03, p.308-313, mar/2001.

DUTRA, Renata Queiroz. Discriminação da mulher no mercado de trabalho: perspectivas constitucionais. **Revista Amatra V: Vistos etc**. Bahia, n.7 (nov. 2007), p. 187-220.

OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. Interpretação do art.384 da CLT e o tratamento isonômico entre homens e mulheres. **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo, n.53 (maio. 2008), p. 259-262.

OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. Interpretação do artigo 384 da Consolidação das Leis de Trabalho e o tratamento isonômico entre homens e mulheres. **Repertório IOB de Jurisprudência**. São Paulo, n.13 (1ª quin./jul. 2008), p. 425.

TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia. Discriminação de gênero e a proteção à mulher. **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo, n.110 (set. 2008), p. 539-544.

SILVA, Wilma Nogueira de Araujo Vaz. Discriminações na relação de emprego e a proteção jurídica do mercado de trabalho da mulher e do portador de vírus HIV. **Revista da Faculdade de Direito de São**

Bernardo do Campo. São Paulo, n.13 (jan./dez. 2008), p. 465-476.

TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. A discriminação de gênero e a proteção à mulher. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.** Belo Horizonte, MG, v.47, n.77, p.21-30, jan./jun. 2008.

LEONARDI, Elvio Flávio de Freitas. Interrupção e suspensão do contrato de emprego: a hipótese do salário-maternidade e seus efeitos no contrato de emprego. **Revista de Previdência Social.** São Paulo, v.33, n.345, p. 651-666, ago. 2009.

FREITAS, Alcione Meneses. Assédio sexual: conceito, espécies e relatos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região.** Teresina, Pi, v.5, n.1, p.143-152, jan./dez. 2008.

NEIVERTH, Elisabeth Mônica Hasse Becker. A licença-maternidade e sua ampliação facultativa. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** Curitiba, v. 34, n. 63, p. 175-188, jul./dez. 2009.

KLOSS, Larissa Renata. Prorrogação da licença-maternidade: favorável a quem? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** Curitiba, v. 34, n. 63, p. 189-203, jul./dez. 2009.

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; COSTA, Lucia cortes da . Considerações de algumas (des) igualdades entre empregados de sexo opostos. **Revista LTr-Legislação do Trabalho.** São Paulo, v. 74, n. 1, ex. 1, p. 96-104, jan. 2010.

ALVARENGA, Lúcia Barros Freitas de. Mulher, discriminação e violência: uma questão de direitos humanos. **Notícia do Direito Brasileiro.** Brasília, n.15, p. 77-101, jan./dez. 2009.

PINTO, Elisabeth Lisbôa. Pró-equidade de gênero: incorporando políticas de ação afirmativa no mundo do trabalho. **Revista do Serviço Público.** Brasília, v.60, n.4, p. 401-414, out./dez. 2009.

MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. Trabalho da mulher: o artigo 384 da CLT e a Lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas. **Ciência Jurídica do Trabalho.** Belo Horizonte, v. 13, n. 81, p. 29-47, mai./jun. 2010.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. A mulher e o trabalho no mundo contemporâneo. **Revista do Advogado.** São Paulo, v. 29, n. 104, p. 64-70, jul. 2009.

STRIEDER, Jéssica de Souza. A Lei Maria da Penha: alguns apontamentos sobre seus efeitos na esfera jus laboral. **Justiça do trabalho.** São Paulo, v. 27, n. 320, p. 96-104, ago. 2010.

SAMPAIO, Sílvia. Discriminação da mulher nas relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo, v. 36, n. 138, p. 112-135, abr./jun. 2010.

COSTA NETO, Antônio Cavalvante da. Um tempo todo seu: o direito ao lazer das mulheres, na perspectiva do direito do trabalho e dos direitos humanos, e à luz de um teto todo seu, de Virginia Woolf. **Revista da Esmat 13 - Escola Superior da Magistratura Trabalhista da Paraíba: Amatra 13.** [S.l.], v. 3, n. 3, p. 56-70, set. 2010.

KLOSS, Larissa Renata. A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** Curitiba, v. 35, n. 65, p. 319-416, jul./dez. 2010.

MACIEL, Paula. Interpretação do artigo 384 da CLT. **Justiça do trabalho.** São Paulo, v. 27, n. 323, p. 75-77, nov. 2010.

- PIRES FILHO, Paulo. As categorias de direitos humanos constitucionalizados: questões de gênero em face do art. 5º, I, da CF/1988. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 36, n. 140, p. 147-159, out./dez. 2010.
- CARVALHO, Fabiano. Medidas protetivas de urgência na lei da violência doméstica e familiar contra a mulher. **Revista Forense**. Rio de Janeiro, v. 106, n. 408, p. 145-163, mar./abr. 2011.
- CARDONE, Marly A. Afastamento do emprego pela Lei Maria da Penha. **LTr Suplemento**. São Paulo, v. 47, n. 112, p. 565-567, out. 2011.
- SCHELLENBERGER, Denise Maria. Breves apontamentos sobre as opressões patriarcais e a obra de Joaquín Herrera Flores. **Trabalho em revista - Encarte**. Curitiba, n. 177, p. 6407-6414, nov. 2011.
- BARBOSA, Estefânia Maria de Queiroz; SILVEIRA, Raquel Dias da . Políticas contra a discriminação de gênero. **Revista de Direito Administrativo e Constitucional**. Belo Horizonte, v. 11, n. 46, p. 97-114, out./dez. 2011.
- LIMA, Manoel Hermes de. Direitos humanos: igualdade de direitos às mulheres. **Revista Síntese trabalhista e previdenciária**. [S.l.], v. 23, n. 271, p. 65-79, jan. 2012.
- SANTOS, Ademilton Bernardes dos; CARNEIRO, Carla Maria Santos. A mulher grávida que trabalha no campo. **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo, v. 48, n. 40, p. 187-191, abr. 2012.
- COSTA, Francisco Pereira. Direito e gênero: Repercussões da violência doméstica nas relações de trabalho e a aplicabilidade do art. 9º, § 2º, II, da Lei nº 11.340/2006. **Revista de informação legislativa**. Brasília, v. 48, n. 191, p. 291-308, jul/set. 2011.
- FERRARI, Irazy. Jornada de trabalho - art. 384 da CLT. **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo, v. 48, n. 57, p. 286, maio 2012.
- LOPES, Mônica Sette. O feminino e o trabalho doméstico: paradoxos da complexidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 113-126, jul./dez. 2010.
- LUCENA FILHO, Humberto Lima de. Relações de gênero, trabalho e não-discriminação: uma abordagem da concretização do princípio da igualdade substantiva. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6. Região**. Recife, Pe, v. 21, n. 38, p. 130-152, jan./dez. 2011.
- SUXBERGER, Antonio Henrique Graciano. Prisão preventiva para garantir execução de medida protetiva de urgência nos casos de violência doméstica e familiar contra a mulher. **Revista Jurídica Lex**. São Paulo, n. 52, p. 427-443, jul./ago. 2011.
- BOMFIM, Benedito Calheiros; ACKER, Anna Britto da Rocha . A trajetória social, política e cultural da mulher no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1. Região**. Rio de Janeiro, v. 23, n. 50, p. 49-58, jul./dez. 2011.
- THOME, Candy Florêncio. O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores. **Revista Síntese trabalhista e previdenciária**. [S.l.], v. 24, n. 283, p. 83-113, jan. 2013.
- BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. Discriminação de gênero: A tutela jurídica da Lei Maria da Penha e da Lei nº 9029/1995. **Suplemento Trabalhista LTr**. São Paulo, v. 49, n. 55, p. 297-302, maio 2013.

THOME, Candy Florencio. O princípio da igualdade de gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 2, n. 18, p. 34-72, maio 2013.

KLOSS, Larissa Renata. Desigualdades de gênero no trabalho. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 2, n. 18, p. 97-136, maio 2013.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins; MONTAL, Zélia Maria Cardoso . Tutela jurídica do trabalho da mulher: aspectos relevantes. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 39, n. 152, p. 65-86, jul./ago. 2013.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. A efetivação do direito à creche no Brasil. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília, v. 20, n. 40, p. 38-60, set. 2010.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O trabalho da mulher e o princípio da igualdade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Porto Alegre, v. 79, n. 3, p. 46-62, jul./set. 2013.

SANTOS, Pedro Luiz Mello Lobato dos. Violência doméstica contra a mulher. **Revista jurídica consulex**. Brasília, v. 17, n. 404, p. 40-41, 2ª quin./nov. 2013.

CARVALHO, João Paulo Oliveira Dias de. Lei Maria da Penha: Um novo paradigma. **Revista jurídica consulex**. Brasília, v. 17, n. 404, p. 42-44, 2ª quin./nov. 2013.

PEREIRA, Clênio Denardini. A estabilidade provisória da empregada gestante nos contratos de trabalho a termo. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, v. 40, n. 155, p. 77-95, jan./fev. 2014.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa; HIGA, Flávio da Costa. Proteção ou discriminação? Passando a limpo algumas normas de tutela do trabalho da mulher - Parte I. **Jornal trabalhista**. Brasília, v. 31, n. 1515, p. 4-9, fev. 2014.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa; HIGA, Flávio da Costa. Proteção ou discriminação? Passando a limpo algumas normas de tutela do trabalho da mulher - Parte Final. **Jornal trabalhista**. Brasília, v. 31, n. 1516, p. 3-5, fev. 2014.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. Assédio no ambiente de trabalho e a mulher. **Jornal trabalhista**. Brasília, v. 31, n. 1524, p. 12, abr. 2014.

CORBELLINI, Tanise. A Lei Maria da Penha e o contrato de trabalho da mulher violentada. **Ciência Jurídica do Trabalho**. Belo Horizonte, v. 16, n. 97, p. 205-217, jan./fev. 2013.

BARBUGIANI, Catia Helena Yamaguti; BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani . A mulher e o Direito do Trabalho: evolução histórica da tutela legal ao trabalho do sexo feminino. **Revista Síntese trabalhista e previdenciária**. [S.l.], v. 24, n. 299, p. 25-48, maio 2014.

ARAÚJO, Maria Vilma de Sousa. A evolução nas conquistas pela igualdade de gênero. **Revista jurídica consulex**. Brasília, v.13, n.306, p. 42-43, 1ª quin./out. 2009.

CANTELLI, Paula Oliveira. Mulheres em movimento: das velhas lutas aos novos sonhos. **Revista LTr: legislação do trabalho**. São Paulo, v. 78, n. 7, ex. 1, p. 775-785, jul. 2014.

CAPÍTULOS DE LIVROS

KLOSS, Larissa Renata. A tutela inibitória como meio de evitar a discriminação do trabalho da mulher. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). **Jurisdição: crise, efetividade e plenitude institucional**. Curitiba : Juruá, 2010. p. 319-353

SILVA, Glauka Cristina Archangelo da; PEGORER, Mayara Alice Souza . A evolução dos direitos da mulher: marco para a democratização da família. In: AGOSTINHO, Luis Otávio Vincenzi de (org.). **Tutela dos direito humanos e fundamentais: ensaios a partir das linhas de pesquisa construção do saber jurídico e função política do direito**. Birigui, SP : Boreal, 2011. p. 251-264

HASSON, Roland; HASSON, Rosine . O trabalho da mulher e as ações afirmativas. In: Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. **CLT 70 anos de consolidação: uma reflexão social, econômica e Jurídica**. São Paulo : Atlas, 2013. p. 161-170

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. A mulher no contexto da Encíclica rerum Novarum. In: Gunther, Luiz Eduardo (coord.). **Rerum Novarum: estudos em homenagem aos 120 anos da Encíclica Papal**. Curitiba : Juruá, 2011. p. 297-307

PEREIRA, Victor Alves. A mulher e a maternidade: conquistas no direito do trabalho. In: Gunther, Luiz Eduardo (coord.). **Rerum Novarum: estudos em homenagem aos 120 anos da Encíclica Papal**. Curitiba : Juruá, 2011. p. 309-336

NOCCHI, Andréa Saint Pastous. Discriminação da mulher: o olhar do Judiciário trabalhista. In: Barzotto, Luciane Cardoso, (coord.). **Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho**. Porto Alegre : Livraria do Advogado, 2012. p. 127-147

ESTIGARA, Adriana. O empoderamento das mulheres via políticas públicas promotoras de microcrédito. In: Marins, Graciela I. **A mulher e o direito**. Curitiba : OAB, Paraná, 2012. p. 17-31

BARWINSKI, Sandra Lia Leda Bazzo. Não sou ninguém. In: Marins, Graciela I. **A mulher e o direito**. Curitiba: OAB, Paraná, 2012. p.

SILVA, Ariane Regis; HUSSEIN, Zara . Afeto e família: a mulher no seio da família constitucionalizada. In: Marins, Graciela I. **A mulher e o direito**. Curitiba : OAB, Paraná, 2012. p. 59-74

DIAS, Caroline Said; PEDERNEIRAS, Fernanda . Alimentos entre ex-cônjuges. In: Marins, Graciela I. **A mulher e o direito**. Curitiba : OAB, Paraná, 2012. p. 75-85

GALEAZZI, Fabiana Carolina; ANJOS, Poliana Cavaglieri Saldanha dos . O movimento das quebraadeiras de coco e as terras tradicionalmente ocupadas. In: Marins, Graciela I. **A mulher e o direito**. Curitiba: OAB, Paraná, 2012. p. 87-98

NOGUEIRA, Grasiéla; ARRUDA, Holyday Troyner de . Breves considerações acerca da evolução dos direitos da mulher no âmbito do direito das famílias. In: Marins, Graciela I. **A mulher e o direito**. Curitiba: OAB, Paraná, 2012. p. 111-119

BACELLAR, regina Maria Bueno. Os reflexos do assédio moral na sadia qualidade de vida da mulher. In: Marins, Graciela I. **A mulher e o direito**. Curitiba : OAB, Paraná, 2012. p. 163-172



TRTPR

ESCOLA JUDICIAL