



**UNIVERSIDADE TIRADENTES  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - ARTIGO  
CIENTÍFICO**

**DESPEDIDA DISCRIMINATORIA DA GESTANTE À LUZ DA LEI 9029/95**

**FERNANDA DE SOUZA SANTOS  
BITTENCOURT**

**ORIENTADOR: PROF. MARCOS  
ALEXANDRE C. DE SOUZA PÓVOAS.**

**Aracaju  
2015**

**FERNANDA DE SOUZA SANTOS BITTENCOURT**

**DESPEDIDA DISCRIMINATORIA DA GESTANTE À LUZ DA LEI 9029/95**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo  
– apresentado ao Curso de Direito da  
Universidade Tiradentes – UNIT, como  
requisito parcial para obtenção do grau de  
bacharel em Direito.

Aprovado em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

**Banca Examinadora**

---

**Professor Orientador: Marcos Alexandre C. de Souza Póvoas**  
**Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador**  
**Universidade Tiradentes**

---

**Professor Examinador**  
**Universidade Tiradentes**

## DESPEDIDA DISCRIMINATORIA DA GESTANTE À LUZ DA LEI 9029/95

Fernanda de Souza Santos Bittencourt<sup>1</sup>

### RESUMO

Esse artigo analisa na doutrina e jurisprudência os reflexos jurídicos da despedida discriminatória da gestante nos moldes da Lei 9029/95, ampliando a investigação sobre as formas de discriminação contra a mulher nas relações de trabalho, destacando aspectos como: a relação gênero como fator de discriminação no trabalho; as formas de proteção ao trabalho da mulher contra discriminação no trabalho; e as formas de reparação dos danos e a punição em razão da discriminação e da dispensa discriminatória da gestante. As legislações analisadas neste estudo são: Constituição Federal de 1988, CLT, a Lei 9029/95 que traz mecanismos para se combater às práticas discriminatórias no âmbito das relações de emprego. Além disso, tomam-se como parâmetro o princípio constitucional da proteção ao trabalhador e sua relação com os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade humana. O procedimento metodológico utilizado caracterizou-se como uma pesquisa bibliográfica, a partir das leituras realizadas em livros, revistas, legislações, jurisprudências, artigos e periódicos e os bancos de dados indexados em bases eletrônicas. O estudo mostrou que a Lei 9029/95 trouxe um significativo avanço no âmbito da relação de emprego, trazendo em seu bojo proibição de qualquer forma de discriminação, dispendo sobre a punição criminal quando exigido atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias que limitam o acesso e a permanência da mulher no trabalho. A referida Lei também estabeleceu sanções administrativas, indenizações trabalhistas e a obrigação de readmissão no emprego em caso de despedida por motivo discriminatório.

**PALAVRAS-CHAVE:** Gestante. Despedida Discriminatória. Lei 9029/95.

### 1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história da humanidade, a mulher sempre foi objeto de preconceito quando interligada ao mercado de trabalho. O preconceito refere-se a um conceito antecipadamente formado para julgar uma pessoa pela cor, raça, sexo, entre outros estereótipos, é um “rótulo” para classificar pessoas ou grupos de pessoas.

Todo tipo de preconceito leva sempre a uma discriminação, pois a discriminação é a materialização do preconceito. Por isso, o Direito do Trabalho,

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes. jorfernandabittencourt@gmail.com

apesar de todos os avanços normativos, ainda enfrenta uma grande questão conflitante: a despedida discriminatória da gestante.

As conquistas alcançadas nas últimas décadas, no Brasil, no tocante ao trabalho da mulher ainda enfrenta uma série de desafios, pois apesar da legislação, a situação de desvantagem da mulher em relação ao homem ainda é constante, conforme revelam as pesquisas nesta área. Segundo Melo (2006), não são raros os salários inferiores se comparado aos pagos aos trabalhadores homens no exercício de uma mesma função; a dificuldade de ascensão aos cargos de comando da empresa; além de serem elas as vítimas de assédio moral e sexual no emprego e despensas discriminatórias.

Por conta desta situação, não é de estranhar que os textos constitucionais anteriores já vedavam a discriminação em função de sexo, contudo, “a Constituição vigente é que, firmemente, eliminou do direito pátrio qualquer prática discriminatória contra a mulher que pudesse restringir o mercado de trabalho” (MELO, 2006, p.31).

Visando o combate a prática de alguns empregadores, que condicionam a admissão da mulher no emprego, a Lei nº 9.029, de 1995, prescreveu: Art. 2º - “Constituem crimes as seguintes práticas discriminatórias: I – a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez”.

É inegável a discriminação da mulher ao longo dos séculos. São raras, na literatura, as passagens históricas onde a mulher não tenha convivido num mundo de supremacia masculina tendo sua liberdade restringida e seus direitos anulados. No Brasil, a prática discriminatória corrente na vigência da relação empregatícia com gestante ainda é um problema discriminatório não resolvido, ou seja, a possibilidade de rescisão contratual do trabalho da mulher, devido ao fato de ela ter contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. Diante de tal discriminação, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT prescreve em seu art. 391: “Não constitui justo motivo para rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez”.

A Lei nº 9.029/1995 dispõe sobre a punição criminal quando exigido atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias que limitam o acesso e a permanência da mulher no trabalho, tais como: sexo, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade. A referida Lei também estabeleceu sanções administrativas,

indenizações trabalhistas e a obrigação de readmissão no emprego em caso de despedida por motivo discriminatório.

Frente aos aspectos descritos, esse artigo tem por objetivo, analisar na doutrina os reflexos jurídicos da despedida discriminatória da gestante nos moldes da lei 9029/95. Além disso, o estudo tem por finalidade ampliar a investigação sobre as formas de discriminação contra a mulher nas relações de trabalho, destacando aspectos como: a relação gênero como fator de discriminação no trabalho; as formas de proteção ao trabalho da mulher contra discriminação no trabalho; e as formas de reparação dos danos e a punição em razão da discriminação e da dispensa discriminatória da gestante.

As legislações pertinentes no combate às práticas discriminatórias no trabalho analisadas neste estudo são: Constituição Federal de 1988, CLT, a Lei 9029/95 que traz mecanismos para se combater às práticas discriminatórias no âmbito das relações de emprego. Nesse sentido, tomam-se como parâmetro o princípio constitucional da proteção ao trabalhador e sua relação com os demais princípios constitucionais, no tocante à discriminação, a saber: a igualdade e da dignidade humana.

O procedimento metodológico utilizado caracterizou-se como uma pesquisa bibliográfica, a partir das leituras realizadas, através de um referencial teórico obtido em levantamento bibliográfico, recorrendo-se ao uso de materiais como livros, revistas, legislações, jurisprudências, artigos e periódicos e os bancos de dados indexados em bases eletrônicas.

## **2 A DISCRIMINAÇÃO À LUZ DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

Uma das questões mais latente na atualidade é a discriminação contra a mulher nas relações de trabalho que, no cotidiano das sociedades globalizadas, tem assumido formas, modalidades e intensidades variadas, violando, dessa forma, a proteção e o princípio da igualdade e o da dignidade nas relações de trabalho.

### **2.1 A Proteção Do Trabalhador e os Princípios Aplicáveis**

A Carta Magna, visando erradicar as práticas desumanas nas relações de trabalho, criou princípios, dentre estes, o da proteção, com vistas a preservar a

integridade física e psicológica do trabalhador, da não exploração, assegurando-lhe o direito a dignidade na execução de suas funções no ambiente laboral.

A proteção está prevista na CF de 1988, que estabelece o inciso I do art. 7º a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, o que deverá ser feito nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. Ressaltando que aqui envolve relação de trabalho no campo privado. Em relação à administração pública, dependendo do regime, mitiga-se a aplicação do direito do trabalho, ante ao caráter estatutário.

Falando sobre o que o princípio protetor, Pinto (2011, p.76) assevera que:

[...] expandiu-se em três direções tão marcantes que costumam ser vistas como outros tantos princípios, embora concordemos com o lúcido raciocínio de Plá Rodrigues sobre tratar-se de simples regras de aplicação do princípio da proteção: a do in dubio pro misero ou pro operário, da aplicação da norma mais favorável e da observância da condição mais benéfica. Essas três regras se identificam por serem peças de um sistema integrado de proteção. Mas se diferenciam por se relacionar cada uma delas com uma situação substantivamente distinta.

Entende-se, então, que o princípio protetor é de suma importância para o Direito do Trabalho, pois, ele foi pensado para equiparar as relações trabalhistas, ou seja, proteger a parte economicamente mais vulnerável, o trabalhador. Em face disto, têm-se princípios primários, *in dubio pro operario*, da norma mais favorável, da condição mais benéfica.

É importante acrescentar que o princípio da proteção ao trabalhador existe para proteger o trabalhador, contudo, observar-se que ele tem representado uma forma de “tentar” proteger o trabalhador, pois, como bem enfatiza Barros (2012), atualmente é possível verificar que em algumas situações há mitigação do princípio.

Em se tratando de casos da dispensa discriminatória da gestante, a proteção está associada à igualdade e dignidade da trabalhadora, haja vista que a Constituição Federal vigente veda qualquer modo de discriminação quando preceitua em seu artigo 5º, que “todos são iguais perante a Lei”.

### **2.1.1 Princípio da igualdade**

O Princípio de Igualdade, também conhecido como isonômico, baseia-se no ideário de que devem ser tratadas de forma igual perante a lei. O texto constitucional faz alusões a este princípio da seguinte forma:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

De acordo com a Constituição vigente, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...].

No princípio da igualdade, é importante considerar a aplicação de três regras que visam à igualdade das partes, não no campo econômico, mas no sentido de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, eis aí a essência do princípio da isonomia ou igualdade substancial. Não basta a garantia formal da igualdade das partes, mas é necessário assegurar a igualdade substancial.

A Carta Constitucional de 1988 adotou este princípio prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos devem ter tratamento igualitário pela lei, em consonância com os critérios estabelecidos pelo ordenamento jurídico.

A esse respeito, comenta Moraes (2006, p.31) que:

[...] o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é a exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito, porém, sem esquecer das chamadas liberdades materiais que têm por objetivo a igualdade de condições sociais [...].

A igualdade das partes advém da garantia constitucional da qual goza todo cidadão que é a igualdade de tratamento de todos perante a lei. O *caput* do art. 5º da Constituição Federal de 1988 apresenta a seguinte redação:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a

inviolabilidade do seu direito à vida, à liberdade, à **igualdade**, à segurança e à propriedade.

É possível observar que, o referido dispositivo constitucional, não só declarou a igualdade de todos perante a lei, como também garantiu, por meio de outros princípios elencados no próprio artigo. Enfim, a própria Constituição criou dispositivos com o intuito de assegurar a igualdade das pessoas perante a lei.

Portanto, a Carta Magna consagrou o princípio da igualdade, condenando de forma expressa todas as formas de preconceito e discriminação. A alusão a tais valores vem desde seu o preâmbulo, enunciando o propósito de se constituir uma “sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”.

### **2.1.2 Princípio da dignidade humana**

O princípio da dignidade da pessoa humana exposto na Constituição Federal de 1988 foi elevado à condição de dogma maior do ordenamento jurídico, balizamento de todo entendimento e finalidade de aplicação da *lex mitior*.

Prevê a Constituição Federal em seu art. 1º, inciso III, o Princípio Fundamental da Dignidade da Pessoa Humana. O capítulo dos direitos fundamentais, o legislador entendeu que a existência do estado depende das pessoas que o compõem e não o contrário.

A dignidade humana é um princípio básico, condição essencial para a vida do homem na sociedade. Os direitos à saúde, à educação e à moradia garantem que a pessoa tenha dignidade.

Conforme Pereira (2012, p. 178), a dignidade é um “macro princípio sob o qual irradiam e estão contidos outros princípios e valores essenciais como a liberdade, autonomia privada, cidadania, igualdade, alteridade e solidariedade. São, portanto, uma coleção de princípios éticos”.

Portanto, a dignidade da pessoa humana, não permite que seja feito nenhum tipo distinção de um indivíduo para outro. Na concepção de Bonavides (2008), o conceito de dignidade da pessoa humana está intimamente relacionado com todos os outros direitos fundamentais, tanto os individuais, econômicos ou os sociais. O respeito à dignidade da pessoa humana tem quatro importantes consequências: a) igualdade de direitos entre todos os homens; b) garantia da independência e autonomia do ser humano, de forma a impedir toda coação externa ao



desenvolvimento de sua personalidade, bem como toda atuação que implique na sua degradação; c) observância e proteção dos direitos inalienáveis do homem; d) não admissibilidade de frustração dos meios fundamentais para o desenvolvimento de alguém pleno da personalidade humana ou a imposição de condições subumanas de vida.

Para Moraes (2006, p.154), a dignidade da pessoa humana:

Apresenta-se em uma dupla concepção. Primeiramente, prevê um direito individual protetivo, seja em relação ao próprio Estado, seja em relação aos demais indivíduos. Em segundo lugar, estabelece verdadeiro dever fundamental de tratamento igualitário dos próprios semelhantes.

Diante do exposto, é impossível deixar de reconhecer que a gestante deve ter assegurada a dignidade humana. A não atribuição de reconhecimento ao seu trabalho viola simultaneamente as extensões da dignidade humana.

Portanto, este princípio constitucional traduz na repulsa as práticas desumanas. Assim, é possível inferir que o princípio constitucional ora aludido repudia as práticas desumanas que desvendam o ser humano, desconsidere-o como pessoa, reduzindo-o à condição de objeto, ou ainda a privá-lo dos meios necessários à sua manutenção, como é o caso da discriminação mulher gestante no mercado de trabalho.

## **2.2 A Discriminação da Mulher no Mercado de Trabalho**

Diversos autores atribuem um significado a discriminação, Barros (2010, p. 35) refere-se a ela, mostrando “sua origem anglo-americana, possuindo um caráter infundado em relação a uma qualidade possuída pelo sujeito, capaz de provocar-lhe um dano material ou moral”.

Brito Filho (2012, p. 78), por sua vez, conceitua discriminar como “um ato que atenta contra o princípio da igualdade, muito embora não só contra ele, como também contra o princípio da dignidade do ser humano, sendo estes a base dos Direitos Humanos”.

Pelos conceitos descritos, compreende-se que discriminar significa distinguir alguém ou um grupo de pessoas através de mecanismos que visam retirar direitos de uma pessoa, impossibilitando dessa a prática da isonomia preconizada pelo arcabouço jurídico.

É importante destacar que todo tipo de preconceito leva sempre a uma discriminação, ou seja, uma ação baseada em critérios errados, que viola os direitos das pessoas. Por essa razão, a conduta discriminatória estabelece diferenças que violam o direito das pessoas a partir de critérios desonestos: tais como raça, sexo, idade, opção religiosa e outras (DELGADO, 2000).

A discriminação gera a exclusão, ou seja, através dela vão se estabelecendo relações assimétricas desiguais, entre os seres humanos. É uma prática diferenciadora, preconceituosa e profundamente contraditória. Para Gadotti (2014), o processo de exclusão, é claro, não se dá por acaso. Ele obedece às necessidades sociais imperiosas, nem sempre manifestas. Numa sociedade baseada em diferenças, como a capitalista, torna-se necessário excluir, para garantir posições ou privilégios. Presenciam-se, atualmente, vários tipos de exclusão: econômico, processo produtivo, sociedade, educação, cultura e cidadania.

A Constituição Federal de 1988 alude à igualdade como valor supremo de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social, e traça como objetivo a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, incisos III e IV, CF/88).

A discriminação no trabalho da mulher não é um problema recente, já que ela é uma realidade quase tão antiga quanto à história da humanidade, e apesar de todos os esforços, ainda é persistente.

O ingresso feminino no mundo do trabalho se deu com maior intensidade a partir da crescente industrialização, “as mulheres foram cada vez mais abandonando seus lares para empregarem-se como assalariadas nas indústrias e oficinas” (COSTA, 2010, p. 67). Não somente as mulheres pobres deixaram seus lares e foram ingressas no mercado de trabalho, as da classe média também passaram a trabalhar como secretarias, telefonistas, enfermeiras e balconistas. Com maior desenvolvimento industrial, conforme Pinheiro (2011), a participação feminina na produção industrial foi aumentando, contudo, o trabalho da mulher ainda encontrava-se ainda em condições adversas, em virtude dela tem que levar em consideração o trabalho extra doméstico, a sua prole e a moralidade social, por isso, ela é atirada em situações discriminatórias.

A passagem dos séculos não mudou muito à condição de discriminação do trabalho da mulher, apesar de todo avanço e conquista que as mulheres

alcançaram nas últimas décadas do século XX, ainda há grandes desafios a serem enfrentados. Assim, as mulheres vêm experimentando conquistas, resultado de um longo processo para libertar-se da submissão cultural, imposta por um mundo eminentemente masculino.

Assim, conforme Melo (2006), o mercado globalizado tem oferecido várias oportunidades de inserção da mulher em cargos que era exclusivamente de homens. Nas últimas décadas, tem-se observado uma intensificação da inserção feminina no mercado de trabalho, podendo ser apontados como motivos determinantes desse fator a emancipação da mulher. Todavia, mesmo com essa ascensão ainda há discriminação dessa mão-de-obra, estando às mulheres mais sujeitas a impasses que dificultam a igualdade profissional e salarial decorrente das questões de gêneros.

De acordo com Yannoulas (2002), na sociedade globalizada, o trabalho remunerado da mulher agregou-se a uma divisão sexual horizontal do mercado de trabalho, pelo fato de mulheres se concentrarem em um determinado setor de atividade em virtude das características a elas atribuídas culturalmente. Por essa razão, o trabalho feminino traz alguns impasses para as mulheres no mercado globalizado, tais como: divisão sexual, a seletividade do mercado de trabalho, aspectos comportamental entre homens e mulheres, relações discriminatórias, entre outras.

Além dos impasses descritos, as mulheres também se deparam com outros para obtenção de promoções e desenvolvimento em suas carreiras, muitas vezes fruto da cultura conservadora, machista e preconceituosa em delimitar certos campos para utilização da mão-de-obra feminina.

Uma forma de se verificar o preconceito e a discriminação em razão do gênero é através de dados estatísticos, em que é possível observar a igualdade de oportunidade para todos trabalhadores e trabalhadoras.

Os números que traduzem melhor o preconceito corporativo de gênero no Brasil estão nos contracheques. No Brasil, também segundo o IBGE, as mulheres recebem 73,8% dos rendimentos dos homens, mesmo quando executam funções semelhantes. Ou bem menos quando se consideram as desigualdades raciais: a renda média das negras equivale a um terço da dos homens brancos (JORNAL CIDADANIA, 2013, p. 2).

Os dados revelam que mesmo as mulheres exercendo funções iguais aos homens, seus rendimentos são inferiores, o que indica uma fulgente discriminação em relação ao seu trabalho. Desse modo, pode-se inferir que a discriminação pode ser vislumbrada em todas as fases do trabalho feminino. Todavia, a prática discriminatória não se justifica, posto que qualquer discriminação em razão do sexo nas relações de trabalho, conforme preceitua a Constituição no art. 7º XXX, com a "proibição de diferença de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil".

No mundo do trabalho, a intensidade das relações de gênero está tão arraigada que generaliza a desvalorização e discriminação do trabalho feminino, mesmo a despeito de tantos aparatos legais, a mulher ainda não consegue ser amplamente respeitada no trabalho, em virtude das barreiras culturais que se apresentam.

### **2.3 Despedida Discriminatória da Gestante à Luz da Lei 9029/95**

As disposições da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) condena todo tipo de discriminação e preconceito e assédios, seja moral ou sexual, que inibe a igualdade de oportunidades ou de tratamento no ambiente de trabalho. Sendo assim, antes de adentrar na análise sobre a despedida discriminatória da gestante, faz-se necessária traçar breve comentário sobre a estabilidade da gestante na legislação.

Em virtude da negação do direito ao emprego para alguns grupos, o constituinte criou proteção especial como a estabilidade provisória, para algumas categorias profissionais, e dentre essas categorias, está inserida a gestante.

Segundo ensina Calvo (2014), o fundamento da garantia de emprego conferida à gestante é assegurar ao nascituro e também à mãe as condições necessárias à subsistência digna, tanto durante o período de gestação quanto durante os primeiros meses de vida do bebê.

Assim, “a empregada gestante seja urbana ou rural tem estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto” (ADCT, art. Art. 10, II, b). Portanto, a gravidez, quando confirmada, é o suficiente para garantir à gestante seus direitos, inclusive, o de garantia de emprego.

A carta constitucional de 1988 prevê a igualdade entre todos os trabalhadores, involuntariamente, se são homens ou mulheres, devem tratamento igual perante a lei. Por essa razão, a empregada gestante goza de proteção constitucional caracterizada pela estabilidade provisória.

De acordo com Rocha (2010, p. 52):

A estabilidade da gestante é a proibição da sua dispensa sem justa causa num determinado período, que era previsto pelas convenções coletivas de trabalho, caso em que beneficiava apenas a categoria profissional, mas que foi generalizada para toda mulher grávida, pela Constituição Federal de 1988, no art. 10, inciso II, alínea b, das Disposições Transitórias.

É importante destacar que essa proteção constitucional veda “a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, coibindo qualquer forma de discriminação no trabalho da gestante” (ROCHA, 2010, p. 53).

Este posicionamento vem sendo reiterado na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), como noticia sobre a matéria o site desse Tribunal:

A extensão do direito à estabilidade à gestante garante em aviso prévio reflete jurisprudência já consolidada do TST no sentido de que a concepção no durante o curso do aviso prévio assegurará a estabilidade provisória da empregada gestante. Ou seja, a condição essencial para assegurar a estabilidade à empregada grávida é fato de a gravidez ter ocorrido durante o contrato de trabalho, independentemente do conhecimento do fato pelo empregador.

A justificativa legal decorre do fato de que a relação de emprego ainda se encontra em vigência, já que o aviso prévio, cumprido ou não, integra o contrato de trabalho para todos os efeitos (art. 487, CLT).

Outro fundamento jurídico adotado nas decisões do TST é o mesmo utilizado na nova lei, ou seja, atende à determinação contida no art. 10 do ADCT, que veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

O empregador que desrespeitar tal garantia irá arcar com a indenização pelo período integral da estabilidade prevista na Constituição Federal<sup>2</sup>.

Portanto, a tendência da jurisprudência e da legislação trabalhista é dar a mais ampla abrangência à proteção prevista na legislação supracitada para assegurar a tutela da gestação, da maternidade e, por extensão, do nascituro (CALVO, 2014).

---

<sup>2</sup> Notícia disponível no site [HTTP://www.tst.jus.br/noticias/-/assert\\_publisher/89Dk/content/id/4784042](http://www.tst.jus.br/noticias/-/assert_publisher/89Dk/content/id/4784042).

Sendo assim, o empregador não poderá exigir que a empregada se submeta a exame médico para investigar seu estado gravídico e, tampouco, pode obrigá-lo a se submeter a procedimento de esterilização, pois são proibidas tais práticas pelo art. 373-A, IV, da CLT, além de ser crime, segundo o art. 2º da Lei n. 9029/95 (CALVO, 2014).

A Lei 9029/95 trouxe um significativo avanço no âmbito da relação de emprego para a mulher gestante. Porque além de ocasionar em seu bojo proibição de qualquer forma de discriminação, possibilita a mulher a optar pela readmissão ou indenização dobrada.

A referida Lei previu:

A punição criminal da exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias e limitativas do acesso e permanência no emprego por motivo de sexo, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, além de ter estabelecido sanções administrativas, indenizações trabalhistas e a obrigação de readmissão no emprego em caso de despedida por motivo discriminatório (BRASIL, 1995).

Reafirmando o que determina a citada Lei, o art. 1º da Convenção nº 111 da OIT conceitua a discriminação como sendo:

A distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado-Membro interessado, qualquer que seja sua origem ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão.

A Lei 9029/95 criou mecanismos para coibir e prevenir a discriminação contra a mulher gestante, tendo em vista que muitas empresas, em suas entrevistas, exigem atestados de gravidez, o que além de externar uma prática discriminatória, configura em crime. Em face do princípio da igualdade e protegendo a intimidade da empregada, o atestado de gravidez não pode ser exigido, de forma a não se efetivarem as normas que vedam a discriminação (PIMENTEL, 2005).

Exemplificando-se ainda, “a prática discriminatória corrente na vigência da relação empregatícia, é a possibilidade de rescisão contratual do trabalho da mulher, devido ao fato, de ter contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez” (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 187).

Consoante tal discriminação, a CLT pronuncia a despeito em seu art. 391: "Não constitui justo motivo para rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez".

Visando o combate a prática de alguns empregadores, que condicionam a admissão da mulher no emprego, a Lei nº 9.029/1995, prescreveu:

Art. 2º - Constituem crimes as seguintes práticas discriminatórias:

I – a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II – a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador que configurem:

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de saúde – SUS.

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

A própria Lei preceitua que qualquer ato discriminatório, por parte da empresa, com o propósito de restringir o acesso da mulher ao emprego ou ocupação, à sua manutenção ou que venha ser determinante do seu desligamento, seja pelo sexo, ou outro fator discriminante, encontra-se expressamente proibido.

A Lei também prever que o rompimento da relação de emprego, por ato discriminatório, “faculta ao empregado, optar entre a readmissão, com ressarcimento integral do período de afastamento e a indenização na percepção em dobro da remuneração devida no período de afastamento”.

Fixadas as premissas definidas nesse tópico, pode-se buscar a reparação dos danos e a punição em razão da discriminação e dispensa discriminatória da gestante.

#### **2.4 A Reparação dos Danos e a Punição em Razão da Dispensa Discriminatória da Gestante**

Como já observado no item anterior, a legislação trabalhista brasileira é expressa no sentido de que a vedação de despedida é somente em relação à dispensa arbitrária ou sem justa causa. Por sua vez, a Lei 9029/95, em seu artigo 3º, prevê sanções trabalhistas, em caso de sua inobservância, como bem preceitua Ribeiro (2011, p. 3):

É imposta a cominação de sanções trabalhistas (indenização ou readmissão), cumulativamente com sanção administrativa (multa de dez vezes o maior salário pago pelo o empregador) e ainda de sanção econômico-financeira (a vedação de obtenção de financiamento perante instituição oficial).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem assegurando à gestante o que determina o inciso II da Súmula 244: “a garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta ser durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade”.

Ressalta Calvo (2014), que o efeito natural da dispensa discriminatória da gestante no curso de garantia de emprego é a reintegração da empregada e não a indenização, tendo em vista que a garantia é de emprego e não econômica. Contudo, não sendo possível à reintegração, o empregador deverá indenizar a empregada. Conforme a citada Lei é “facultado ao empregado – vítima da prática discriminatória, a opção pela readmissão, com ressarcimento integral do período de afastamento, ou a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento”.

Ribeiro (2011, p. 4) descreve as sanções da Lei em análise, diferenciando readmissão de reintegração do trabalhador despedido arbitrariamente:

A readmissão ocorre quando o contrato de trabalho foi validamente rescindido, por pedido de demissão do empregado, término de contrato a termo, ou despedida sem justa causa, sendo esse mesmo empregado posteriormente readmitido à empresa. Já a reintegração é a consequência da nulidade da dispensa, não permitida pela lei. Quando a dispensa do empregado decorre de ato discriminatório do empregador, vedado pelo ordenamento jurídico, a hipótese é, pois, de reintegração, não de readmissão. Sem embargo da fixação na predita lei da possibilidade do empregado vítima do rompimento da relação de emprego por ato discriminatório, optar por ver-se reintegrado ao emprego, ou então indenizado, certo é que esse pode ainda pleitear judicialmente indenização por danos morais e materiais decorrentes de comprovada prática discriminatória do empregador.

Alguns doutrinadores sugerem a reparação do dano moral, em virtude da discriminação, Ribeiro (2011, p. 2) descreve as palavras de Calvet:

[...] a vítima de discriminação na admissão possui como tutela específica o “direito à integração”, declarando-se a realização do contrato desde o momento em que deveria ter acontecido, condenando-se o tomador no pagamento do período de inatividade e, ainda, com a obrigação de fazer de se efetivar o labor forçado do trabalhador, integrando-o na empresa, além das indenizações necessárias, inclusive por dano moral; [...] em caso de



impossibilidade ou de preferência da vítima, caberá a indenização equivalente dobrada, além da indenização por outros danos emergentes, lucros cessantes e compensação por dano moral.

A Constituição Federal de 1988 preceitua que, qualquer pessoa, tem direito a receber indenização por dano moral. Na seara do direito do trabalho, o trabalhador precisa provar em juízo o evento do dano moral. O direito processual trabalhista vem buscando selecionar este tipo de conflito. A própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 483 dispõe sobre o ato praticado pelo empregador contra o empregado, como lesivo da honra ou da boa fé, ofendendo sua moral, são passíveis de rescisão indireta do contrato de trabalho, e o empregado poderá buscar a indenização moral (BRASIL, 2009).

No ambiente de trabalho, a reparação do dano moral tem a finalidade de satisfação compensatória, como também desempenhar o papel de desestimular a prática de atos lesivos, ou seja, inibir futuras ações do causador do dano.

Advoga Ribeiro (2011, p. 3):

Cabe ainda asseverar que, além da hipótese de reparação dos danos à vítima da prática discriminatória, a Lei 9.029/95 prevê, sobretudo, punição ao seu infrator. Além das sanções trabalhistas, referida lei prevê que seu infrator poderá ser punido criminalmente se cometer alguma das práticas discriminatórias previstas em seu artigo 2º, além daquelas expressamente previstas que tipificam crimes resultantes de preconceito de etnia, raça ou cor.

Enfim, a Lei 9029/95 determina sanções trabalhistas, visando à reparação dos danos, bem como sanções administrativas e econômico-financeiras, visando a punição do empregador que não observa os ditames da legislação contra a discriminação da gestante.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em termos gerais, o resultado do trabalho levou à conclusão de que a discriminação no labor da mulher é tão antiga quanto à história da humanidade, e que apesar de todos os esforços normativos no seu combate ela ainda é marcante.

Ao longo da história da humanidade, a mulher sempre foi objeto de preconceito quando interligada ao mercado de trabalho. O contexto atual, apesar

dos avanços normativos, revela-se, ainda, como um ambiente permeado por discriminação contra a mulher nas relações de trabalho.

A constatação de que a discriminação contra o trabalho da mulher brasileira ainda é alarmante, constituindo uma violência aos direitos humanos e as liberdades fundamentais, limitando à mulher ao reconhecimento, o gozo e exercício dos direitos e liberdades expressos na Constituição Federal de 1988.

Diante desse cenário, o legislador viu a necessidade de criar leis protetivas contra toda forma de discriminação, visando à efetividade da igualdade profissional. As primeiras normas de proteção à mulher existente na CLT estabeleciam restrição ao trabalho noturno, insalubre, perigoso e extraordinário. Todavia, quase todas elas foram revogadas, ao longo das décadas, à medida que prosperavam as condições de trabalho no país.

Num processo histórico que, resultou na Constituição Federal de 1988, constitucionalizou-se a igualdade entre o homem e a mulher, com previsão no artigo 5º, I, não mais permaneceram vigorantes as normas infraconstitucionais que distinguiam o trabalho da mulher pela única condição de ser mulher, mas por serem consideradas prejudiciais ao acesso da mulher no mercado de trabalho, salvo, as determinadas por diferenças biológicas.

Mais recente, a Lei 9029/95 trouxe um significativo avanço no âmbito da relação de emprego, trazendo em seu bojo proibição de qualquer forma de discriminação em razão do gênero, possibilita a mulher grávida optar pela readmissão ou indenização dobrada quando despedida arbitrariamente. A Lei dispõe sobre a punição criminal para o empregado que exigir atestado de gravidez e esterilização, bem como outras práticas discriminatórias que restringem a entrada e a permanência da mulher no trabalho; estabelecendo, por sua vez, sanções administrativas, indenizações trabalhistas para o empregador que assim agir.

Portanto, a Lei reafirma o princípio da igualdade, que é impeditivo da ocorrência do direito humano à liberdade, posto que não pode haver liberdade efetiva numa sociedade dividida socialmente, no qual existam opressores e oprimidas, discriminação, servilismo.

O mesmo processo de socialização, através do qual se constroem homens e mulheres segundo modelos de desigualdade nas relações, pode ser um meio de construir-se relações mais igualitárias. Assim, investir mais esforços em novos

padrões educacionais e de relações trabalhistas para que as novas gerações possam romper esta realidade de discriminação.

## REFERÊNCIAS

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2008.

BARROS, Alice Monteiro **Protecionismo legal e os efeitos no mercado de trabalho da mulher** – síntese trabalhista. Porto Alegre, 2010.

BRASIL. **Constituição Federal da República (1988)**. São Paulo: Ridiel, 2005.

\_\_\_\_\_. **Cartilha. Assedio moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE, 2009.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº. 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/>. Acesso em mar./ 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei 9.029 de 13 de abril de 1995**. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/>. Acesso em mar./ 2015.

BRITTO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2012.

CALVO, Adriana. **Manual do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014.

COSTA, Adriana Freire de. **Discriminação no trabalho da mulher**. São Paulo: Pioneira, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Proteções contra discriminação na relação de emprego**. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares. VIANA, Márcio Tulio (coord). **Discriminação: estudos**. São Paulo: LTr, 2000.

GADOTTI, Moacir. Discriminação. In: **Escola cidadã**. São Paulo: Ática, 2010.

JORNAL CIDADANIA. **Mercado de trabalho: Ainda uma questão de gênero**. Edição Online 13 - Maio 2013. Disponível em: <<http://www.fundacaobunge.org.br/jornal-cidadania/materia.php?id>> Acesso em 22 de abr./2015.

MELO, Karine Carvalho dos Santos. A concretização das proteções constitucionais antidiscriminatórias no trabalho da mulher. **Revista Trib. Belo Horizonte**, v. 44, n. 74, jul./dez. 2006.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2006.

PAULO, Vivente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

PEREIRA, Leone. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012.

PIMENTEL, Sílvia. **Evolução dos direitos da mulher**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

PINHEIRO, Ralph Lopes. **História resumida do direito da mulher**. 10. ed. Rio de Janeiro:Thex, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

RIBEIRO, Ana Beatriz Ramalho de Oliveira. A Lei 9.029/95 no combate à discriminação nas relações de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 84, jan 2011. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8837](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8837)>. Acesso em maio 2015.

ROCHA, Sílvia Regina da. O trabalho da mulher à luz da Constituição de 1988. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.

## **FAREWELL DISCRIMINATORY OF PREGNANT THE LAW OF LIGHT 9029/95**

### **ABSTRACT**

This article analyzes the doctrine and jurisprudence the legal consequences of the discriminatory dismissal of pregnant women according to Law 9029/95, expanding research on forms of discrimination against women in labor relations, focusing on aspects such as: the relationship as gender discrimination factor at work; forms of labor protection of women against discrimination in the workplace; and ways to repair the damage and punishment on the grounds of discrimination and discriminatory dismissal of pregnant women. The laws analyzed in this study are: the Constitution of 1988, CLT, Law 9029/95 that brings mechanisms to combat discriminatory practices in employment relations. Also, it is taken as a parameter the constitutional principle of protection to workers and their relation to the constitutional principles of equality and human dignity. The methodological procedure used was characterized as a literature search, from the readings made in books, magazines, legislation, case law, articles and journals and databases indexed in electronic databases. The study showed that the Law 9029/95 brought a significant advance in the context of the employment relationship, bringing in its wake prohibition of any form of discrimination, providing for criminal punishment where required certificate of pregnancy and sterilization and other discriminatory practices that limit access and the woman's stay at work. This law also established administrative, severance pay and the readmission obligation in employment in case of dismissal for discriminatory reasons.

**KEYWORDS:** Pregnant. Discriminatory dismissal. Law 9029/95.