

Bárbara de Oliveira Turatti

**SER MULHER NO MUNDO DO TRABALHO:
AS IMPLICAÇÕES DAS DECISÕES DA JUSTIÇA DO
TRABALHO NA VIDA DE GESTANTES**

Tese submetida ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade Federal de Santa Catarina para a obtenção do Grau de Doutora em Saúde Coletiva.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Otávio Moretti-Pires

Florianópolis
2017

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Turatti, Bárbara de Oliveira

Ser Mulher no Mundo do Trabalho : As implicações
das decisões da Justiça do trabalho na vida de
gestantes / Bárbara de Oliveira Turatti ;
orientador, Rodrigo Otávio Moretti-Pires, 2017.
192 p.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de
Pós-Graduação em Saúde Coletiva, Florianópolis, 2017.

Inclui referências.

1. Saúde Coletiva. 2. Mundo do trabalho. 3.
Violência. 4. Mulher. 5. Patriarcado. I. Moretti
Pires, Rodrigo Otávio. II. Universidade Federal de
Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Saúde
Coletiva. III. Título.

Bárbara de Oliveira Turatti

**SER MULHER NO MUNDO DO TRABALHO:
AS IMPLICAÇÕES DAS DECISÕES DA JUSTIÇA DO
TRABALHO NA VIDA DE GESTANTES**

Esta Tese foi julgada adequada para obtenção do Título de “Doutora” e aprovada em sua forma final pelo Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva.

Florianópolis, 31 de julho de 2017.

Profa. Dra. Josimari Telino de Lacerda

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Rodrigo Otávio Moretti-Pires
Orientador
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Dr. Fabrício Augusto Menegon
Universidade Federal de Santa Catarina

Profa. Dra. Sheila Rubia Lindner
Universidade Federal de Santa Catarina

Profa. Dra. Marília dos Santos Amaral
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Dr. Murilo dos Santos Moscheta
Universidade Estadual de Maringá

Profa. Dra. Vera Lúcia Navarro
Universidade de São Paulo

Iniciei o doutorado motivada a me reinventar. Desejava prosseguir os estudos na área da saúde do trabalhador, mas com enfoque na violência. Segui um pouco perdida, até que eu engravidei e senti na pele o que é estar gestante no mundo do trabalho. Como foi difícil passar por 41 semanas de opressões diárias, enquanto todo o meu corpo e a minha mente passavam pela maior transformação que já vivi. No meio de um completo caos, me tornei mãe. E quando eu trouxe a Júlia ao mundo, fui tomada por uma força absurda, força tal que clareou o meu caminho e deu um novo e subvertido sentido à minha vida.

Júlia, o meu amor é teu. És a minha companheira e sei que iremos caminhar sempre juntas. Mas dedico esta tese às muitas mulheres que passam com angústia pelo período gestacional e sofrem por causa de um mundo do trabalho violento, abusivo, agressivo, que as transformam em peças de uma engrenagem injusta e opressora, que desconsidera seus corpos e seus direitos.

Dedico esta tese e os próximos anos da minha vida às incontáveis mulheres que foram e são vitimizadas, caladas, magoadas. A coragem de vocês que procuraram a Justiça, pois sofreram de alguma forma enquanto gestantes trabalhadoras me deram força pra continuar nesse caminho. Lamento muito por tudo isso e eu desejo que consigamos ajudar outras mulheres, para que as histórias delas sejam diferentes.

*E sem perceber eu deixei de viver.
Despersonificada, calada, apagada,
nada.
Até que uma luz chegou para me salvar,
Empoderada, amada, iluminada, mãe,
Eu consegui enfrentar a opressão e
enfim me libertar.*

Bárbara

AGRADECIMENTOS

À Deus, à Jesus e aos meus protetores, minha gratidão eterna.

À tudo que eu vivi e que me fez chegar até aqui do jeito que hoje estou. As oportunidades de crescimento em meio a um cenário de decepções e lutas, transformaram o meu caminhar e minhas prioridades.

À minha luz, Júlia, por toda a transformação que a sua chegada trouxe à minha vida. É um privilégio ser sua mãe. Tentarei ser sempre melhor por você e para você.

À minha mãe, por ser a pessoa que mais acredita em mim nesse mundo. Nos momentos em que eu não achei que fosse conseguir, ela foi meu apoio e minha escuta, sempre disponível. Saber que ela passou por muita dor e dificuldade nessa vida para conquistar os seus sonhos, são mais do que suficientes para me conduzir em meus anseios. Obrigada por me incentivar. Obrigada por ter lutado para nos criar com tanto amor. Obrigada por todas as lições e puxões de orelha.

Ao meu pai, meu exemplo de profissional da saúde e minha inspiração para iniciação na docência. Espero ter sempre o seu senso de humor. Vou me esforçar para seguir a vida de forma leve e descontraída. Se eu não aceito injustiça e me revolto na tentativa de mudar alguma coisa, agradeço a ele, que desde cedo me mostrou como vale a pena ter a consciência tranquila.

À minha irmã Beatriz, pela sintonia e por parecer prever os momentos em que eu estava mais tensa para enviar as melhores piadas e gracinhas.

À “Nê”, minha irmã caçula Ana Clara, por ser meu braço direito desde o mestrado. Por me apoiar e dividir comigo o árduo trabalho de coletar e organizar os monstruosos bancos de dados característicos das minhas pesquisas.

Ao Felipe que compartilha comigo a honra de acompanhar o desenvolvimento da nossa filha. Mudamos muito desde que nos percebemos grávidos. E hoje conseguimos perceber com mais tranquilidade o sentido de tudo que vivemos e estamos vivendo.

Ao professor Rodrigo, pela amizade sincera desde os tempos de Amazônia. Por ter motivado a minha transferência para essa Ilha da Magia. Por ter aceito mais uma vez o desafio de me orientar, pela confiança que depositou em mim e por ter permitido

que esse trabalho fosse feito como eu queria. Se hoje eu tenho segurança em defender as minhas ideias é porque você, meu amigo, segurou as minhas mãos, me guiou e no momento certo deixou que eu ganhasse asas. Obrigada por compartilhar comigo as suas reflexões e por me contagiar com a sua vontade de fazer diferente.

À família Epicenes, somos diferentes e unidos para tentar fazer a diferença. Todas as vezes que nos encontramos, eu me desconstruo e renovo as minhas energias. Há algo marcante que eu aprendi em nossa convivência: confie em pessoas que te abraçam apertado e demoradamente.

Ao Dalvan, pelo carinho com o qual me acalmou em todos os meus pedidos de socorro, principalmente nos períodos de estágio docência. Obrigada por ser esse parceiro para todas as horas e por estar sempre junto até o final de todos os eventos que organizamos juntos.

Ao Marcelo, pelo ar sempre sereno que me contagia.

Ao Davi, pela preocupação comigo e com a Júlia.

Ao Gabriel, pelas incessantes leituras das diversas versões deste trabalho. Obrigada por sua amizade e carinho! Obrigada pela companhia nessa caminhada. E claro, valeu por me perguntar todos os dias sobre o andamento da tese. hihhi

Às amigas e professoras enfermeiras do IFSC, Juliana, Rafaela, Suellen, Marciele, Vanessa, Rosane, Cida, que me acolheram com tanto carinho, e me incentivam todos os dias a continuar com as minhas ideias loucas. Vocês alegram muito os meus dias.

Às divas parceiras nascidas em 29 (Ju, Su e Marci): por não me deixar faltar risadas... chão, chão, chão.

À Su, por me ensinar como respirar fundo e reagir com classe às situações bizarras de nossas vidas. Miga sua loka, partiu comemorar!

À Rafa querida, obrigada por ser tão doce comigo. Nos conhecemos a bem pouco tempo mas tenho a impressão que você me entende mais do que muita gente que convive comigo há anos. Como é bom tê-la por perto.

À Carla pelo caminho e a amizade construídas em pouco tempo.

Ao Major Deão: se no meio de todo esse peculiar universo militar eu encontrei alguém que destoa da regra, é você querido amigo, meu primeiro chefe militar. Sinto muita falta dos nossos rápidos e divertidos lanches no meio da manhã. Quando eu vou

fazer referência à um enfermeiro padrão é você que eu menciono. Obrigada por me mostrar na prática como deve ser um líder (paciente e firme, compreensivo e justo). Obrigada por compartilhar comigo os seus conhecimentos em cardio (sei interpretar um eletrocardiograma por sua causa).

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da UFSC que ao longo do curso trouxeram conhecimentos imprescindíveis para a elevação do nível da minha formação.

Aos professores que aceitaram compor a banca de defesa desta tese. Obrigada pelas contribuições tão importantes para o fechamento deste estudo.

À CAPES, pela concessão da bolsa desde o meu pedido de baixa do Exército, enquanto desbravava o mundo da saúde coletiva.

“Afirmou sofrer assédio moral por parte da gerente, desde o momento em que a empresa teve ciência da sua gravidez. Declarou que a supervisora a xingava na frente de colegas e clientes e ameaçava agredi-la caso ouvisse o barulho das suas sandálias arrastando no chão, já que, por estar grávida, **seus pés inchavam e ela sentia dificuldades para caminhar**. Disse também que a gerente implicava com seu jeito de sentar, já que precisava de uma cadeira diferente também em virtude da gestação. Declarou ter ouvido da gerente a frase **‘vou mandar pessoas que já não gostam de ti te pegar’** e que, em caso de reclamatória trabalhista, seria mais uma a ser vencida pela empresa. Ao analisar o recurso da trabalhadora, após **decisão desfavorável em primeira instância**, a relatora do acórdão na 8ª Turma do TRT4, juíza convocada Angela Rosi Almeida Chapper, explicou que o assédio moral caracteriza-se pela submissão do trabalhador à situações vexatórias ou constrangedoras de maneira continuada e sistemática, capaz de desestabilizá-lo moral e fisicamente. No caso dos autos, segundo a magistrada, a prática ficou comprovada pelos depoimentos de duas testemunhas, que confirmaram o tratamento ríspido e inadequado despendido pela gerente aos seus subordinados. Uma das depoentes relatou ter ouvido a supervisora afirmar que ia **bater na reclamante caso ela continuasse a arrastar os pés ao caminhar**. Em outro relato, uma colega da trabalhadora afirmou que as ações trabalhistas eram tidas como troféus na empresa e que “uma a mais não faria diferença”, segundo os prepostos da reclamada. Conforme a juíza convocada, em muitos casos a trabalhadora gestante é vista como ônus pela empresa, que passa a destruí-la com o objetivo de forçar um pedido de demissão e a consequente desobrigação quanto à estabilidade prevista

para a empregada grávida. 'No caso, resta evidente que a gerente passou a implicar com atitudes simples da reclamante, como o caminhar e o sentar, para desestabilizá-la nesse período de gestação, tendo logrado êxito em sua ambição, pois a reclamante teve recomendado afastamento do trabalho e encaminhamento psicológico', salientou a juíza. (TRT 4ª Região (RS) – Processo 0000294-57.2012.5.04.0014)

A testemunha Alessandra Ethur Borges relatou em juízo que trabalhou na reclamada de final de abril ao final de junho do ano de 2008 como produtora de eventos [...] que a reclamante era frequentemente "destratada" no local de trabalho, sendo chamada de 'Exu' pelo seu superior imediato, que era Oscar Dias, e pelo proprietário, Silmar Teles; que a autora, por ser de cor negra e, no entendimento da depoente, humilde, sofria tais ofensas; estava com a raiz do cabelo mais crespa do que o resto do cabelo por conta da gravidez e se vestia de maneira mais simples do que as demais empregadas; que presenciou a reclamante chorando várias vezes, porque estava com salários em atraso e não tinha dinheiro sequer para alimentação, situação em que tratava com Silmar para obter o pagamento e esse era negado; [...] foi obrigada a trabalhar em uma mesinha, semelhante a de escola, em local separado dos demais, sendo vista por todos os empregados como se estivesse 'de castigo'; que, em virtude disso, todos os empregados riam da reclamante; que a mesinha ficava na sala em que a depoente trabalhava com sua assessora e onde eram atendidas as famílias das agenciadas; que eram frequentes as referências de forma a diminuir a autora, sendo chamada de 'lavadeira' ou, quando opinava em uma conversa, ter sua declaração rechaçada, sendo dito que 'sai

daí que a conversa não chegou no galinheiro'. (TRT 4ª Região (RS) - fls.213-214 Processo Nº 727/2008-025-04-00.7).

A testemunha declarou que [...] presenciou várias condutas abusivas da supervisora, que sempre gritava, ameaçava e xingava a reclamante gestante, chamando-a de 'burra' e outros termos pejorativos. A reação da trabalhadora era apenas chorar. A forma de tratamento dispensada à reclamante fez com que ela desistisse da estabilidade a que tinha direito em razão de sua gravidez. Segundo a reclamante, as reiteradas condutas abusivas da supervisora tornaram o ambiente de trabalho tão insuportável, que ela preferiu abrir mão da garantia de emprego para nunca mais ter que retornar à empresa." (TRT 3ª Região (MG) - Processo: 0176300-42.2009.5.03.0016)

Ao saber da sua gravidez, informou à reclamada (sua chefe) que se eximiu da responsabilidade e solicitou que a empregada assinasse o termo de rescisão contratual, ainda que contra a sua vontade. Sua chefe [...] desferiu insultos a empregada no sentido de que 'ela servia para o emprego, e que se reintegrasse iria jogá-la em um canto'. Sofria constrangimentos na presença das crianças da condução, com gritos e xingamentos. Me fazia chorar quando estava em casa, entrei em depressão na gravidez. Por não haver clima para retornar ao trabalho, uma vez que também sofria assédio da parte do marido da empregadora, a reclamante afirma que acabou decidindo assinar a rescisão. (TRT 9ª Região – PR - Processo 24500-2013-652-09-00-9)

A reclamante, no processo inicial, postula indenização por danos morais em face de seu antigo supervisor hierárquico, ao fundamento de perseguições, xingamentos e palavrões, culminando em

*uma discussão na frente de uma cliente, relativamente à retirada do carro da empresa que lhe era fornecido para uso em serviço, o que acarretou uma crise nervosa. Entendeu o primeiro juízo sentenciante que a reclamante encontrava-se em estado de perturbação psicológica decorrente de uma gravidez inesperada e que a situação narrada pela autora caracterizava-se como **meros estados de ânimo do empregado**, contratemplos do empregado no trabalho ou **excesso de sensibilidade do empregado** e situações de exercício do poder hierárquico ou disciplinar pelo empregador ou por seus prepostos não sendo suficientes para a configuração de dano moral, já que não se trata de violação à honra, à intimidade, à vida privada, à dignidade ou à imagem do empregado (f. 284). Considerando o conjunto da ação, incluindo o depoimento da testemunha Carla, cliente que presenciou a discussão entre a autora e o réu, informou que o reclamado disse que **'grávida ela não tinha valor'** e que deveria **'pedir para sair'** (f. 281), resolvo deferir à autora indenização por danos morais." (TRT 3ª Região – MG - Processo 00059-2011-025-03-00-9; Julgado em segunda instância pelo desembargador César Machado)*

RESUMO

Introdução – O controle da mulher sobre o próprio corpo ganhou destaque com a expansão da sua participação no mercado profissional, bem como com a maior liberalização dos costumes, provocando assim, a transformação dos domínios anteriormente masculinos, sobretudo nos locais de trabalho. Todavia, a referida inserção e permanência ocorreram de maneira instável, impregnada de estereótipos, que resultam, por vezes, em remunerações diferenciadas e atitudes assediadoras, sobretudo no período gestacional.

Objetivo - O objetivo geral deste trabalho foi compreender o processo de tornar-se mulher e gestante no mundo do trabalho no Brasil contemporâneo. **Método** - Esta foi uma pesquisa exploratória, descritiva, de natureza qualitativa que utilizou a internet para buscar e traçar o perfil nacional dos casos de mulheres em período gestacional que tiveram seus processos trabalhistas julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil no ano de 2014. A escolha pelo estado de Santa Catarina para realização da análise mais detalhada dos processos e seus discursos, ocorreu por dois fatores principais: possuir a maior proporção do país de mulheres ocupadas em vínculo formal (74,7%) e protegidas pelas leis trabalhistas; apresentar aproximadamente 37 vezes mais sentenças indeferidas para a mulher do que a média nacional. Após a leitura e seleção dos discursos identificou-se três grupos principais de categorias: Questões trabalhistas; Exclusão dos corpos femininos no mundo do trabalho; e Consequências para a saúde do binômio mãe-filho. Buscou-se evidenciar os trechos de acordo com o referencial teórico escolhido, qual seja a performatividade feminina agudizada enquanto gestante, como porta para a violência no mundo do trabalho, à luz do referencial teórico da Judith Butler. **Resultados** - A maior parte dos 5.238 processos encontrados foram abertos por mulheres residentes do Estado de São Paulo (capital + interior) correspondendo à 26,2% do total no país, seguido pelo Rio Grande do Sul com 20,1% e Minas Gerais 11,3%. Com relação a solicitação que originou a abertura do processo trabalhista por parte da mulher, identificou-se quatro grupos principais: 1) Indenização em virtude de algum relato de

dano moral sofrido no ambiente de trabalho; 2) Solicitação da reintegração ao trabalho quando ocorreu a demissão anterior à descoberta da gestação; 3) Recebimento das verbas rescisórias, ou seja, dos valores dos vencimentos e das verbas que não foram recebidas após a demissão dita “*com justa causa*” e posterior a notificação da gestação; 4) Pedido de indenização decorrente da despedida da trabalhadora indevida e “*sem justa causa*” durante o período resguardado por lei e após a notificação da gestação. A presença de chefia do sexo feminino está evidenciada nos processos que configuram solicitações de indenizações, ou seja, representam maior gravidade e complexidade do que os demais que normalmente relacionam-se estritamente com questões trabalhistas e financeiras. **Conclusão** - O cenário altamente preconceituoso retratado aqui, traduz a marca fundamental da cultura que se conhece: o patriarcado. Depreende-se assim que as mulheres são forçadas a performar-se como homens para conquistarem coisas e espaços no universo masculino do trabalho.

Palavras-chave: Mulher. Gestante. Violência. Justiça do trabalho. Patriarcado.

ABSTRACT

Introduction - Women's control over their own bodies was highlighted by the expansion of their participation in the professional market, as well as by the greater liberalization of customs, thus provoking the transformation of previously male domains, especially in the workplace. However, this insertion and permanence occurred in an unstable way, impregnated with stereotypes, which sometimes result in different remunerations and harassing attitudes, especially in the gestational period. **Objective**-The general objective of this work was to understand the process of becoming a pregnant woman in the working world in contemporary Brazil. **Method** - This was an exploratory, descriptive, qualitative study that used the Internet to search and draw the national profile of women cases in the gestational period that had their labor lawsuits judged by the Regional Labor Courts of Brazil in the year 2014. The choice of Santa Catarina state to carry out a more detailed analysis of the processes and their speeches was based on two main factors: having the largest proportion of women in formal employment (74.7%) and protected by labor laws; presenting approximately 37 times more sentences rejected for the woman than the national average. After reading and selecting the speeches, three main groups of categories were identified: Labor issues; Exclusion of women's bodies in the working world; And Consequences for the the mother-child binomial's health. We sought to highlight the excerpts according to the chosen theoretical framework, namely the female performativity as pregnant, as a door to violence in the working world, in the light of Judith Butler's theoretical framework. **Results** - Most of the 5,238 cases found were opened by women living in the state of São Paulo (capital + interior), corresponding to 26.2% of the total in the country, followed by Rio Grande do Sul with 20.1% and Minas Gerais 11,3%. Considering the request that led to the opening of the labor process by the woman, four main groups were identified: 1) Indemnity due to some report of moral damage suffered in the work environment; 2) Request for reintegration to work when the dismissal occurred prior to the discovery of the gestation; 3) Receipt

of severance pay, that is, the amounts of salaries and amounts that were not received after dismissal "with just cause" and after notification of pregnancy; 4) Request for compensation arising from the dismissal of the undue worker and "without just cause" during the period protected by law and after notification of pregnancy. The presence of female headship is evidenced in the processes that configure claims for indemnities, that is, they represent greater severity and complexity than the others that normally relate strictly to labor and financial issues. **Conclusion** - The highly prejudiced scenario portrayed here, translates the fundamental brand of culture that is known: patriarchy. It means that women are forced to perform as men to conquer things and spaces in the masculine universe of work.

Keywords: Woman. Pregnant. Violence. Work justice. Patriarchy.

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1.** Rendimento médio do trabalho principal da população ocupada por sexo de 2007 à 2015 25
- Figura 2.** Fecundidade das mulheres brasileiras a partir do grau de instrução, 2016.....26
- Figura 3.** Representação do percentual de processos trabalhistas julgados em 2014 por TRT (maiores de 2%).57
- Figura 4.** Distribuição dos processos trabalhistas por região do país, 2014..... 58
- Figura 5.** Distribuição das Varas do Trabalho por região do país, 2014.....58
- Figura 6.** Distribuição nacional dos motivos desencadeantes de ações trabalhistas, 2014.....59
- Figura 7.** Percentual de homens e mulheres ocupados em cada um grupo trabalhista, 2011.....61
- Figura 8.** Caracterização das instituições empregadoras alvo de processos, 2014.....62
- Figura 9.** Distribuição nacional dos processos por reclamação trabalhista, a partir do sexo da chefia imediata da mulher, 2014.....64
- Figura 10.** Distribuição dos processos por sentença, a partir do sexo do juiz, 2014.....64
- Figura 11.** Distribuição dos processos por reclamação trabalhista, Santa Catarina, 2014.....67

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Varas do Trabalho existentes no território brasileiro, por Tribunal Regional do Trabalho, no ano de 2016.....	50
Quadro 2 – Sites dos Tribunais Regionais do Trabalho	51
Quadro 3 – Distribuição nacional dos processos envolvendo gestantes nos Tribunais Regionais do Trabalho, no ano de 2014.....	56
Quadro 4 – Principais solicitações das causas trabalhistas no Brasil, 2014.....	60
Quadro 5 – Distribuição das instituições por região do TRT, a partir das áreas de atuação, 2014.....	63
Quadro 6 – Resultados dos julgamentos de acordo com reclamações trabalhistas, 2014.....	65
Quadro 7 – Distribuição das sentenças de acordo com o Tribunal Regional do Trabalho, 2014.....	66
Quadro 8 – Distribuição dos processos trabalhistas em Santa Catarina, a partir das reclamações trabalhistas e do sexo do réu, 2014.....	68
Quadro 9 – Distribuição dos processos trabalhistas em Santa Catarina, a partir dos resultados dos julgamentos e dos sexos dos juizes, 2014.....	69
Quadro 10 – Situações identificadas como motivadoras para abertura dos processos trabalhistas pelas gestantes em Santa Catarina, 2014	71

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO E CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	19
1 INTRODUÇÃO	21
2 OBJETIVOS	31
2.1 Objetivo geral	31
2.2 Objetivos específicos	31
3 REFERENCIAL TEÓRICO – JUDITH BUTLER	32
4 REVISÃO DE LITERATURA.....	35
4.1 Ser Mulher	35
4.2 Ser Mulher na sociedade.....	39
4.3 Ser Mulher gestante	42
4.4 Ser Gestante no Trabalho.....	44
5 PERCURSO METODOLÓGICO	51
6 RESULTADOS E DISCUSSÃO	55
6.1 Perfil nacional dos processos trabalhistas movidos por gestantes	55
6.2 Caracterização dos processos trabalhistas no Estado de Santa Catarina.....	67
6.3 Identificação e análise de situações de violência e questões trabalhistas através dos discursos encontrados nos processos em Santa Catarina.....	70
6.3.1 <i>Questões trabalhistas</i>	72
6.3.2 <i>Exclusão dos corpos femininos no mundo do trabalho</i>	75
6.3.3 <i>Consequências para a saúde do binômio mãe-filho.</i>	88
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	92
REFERÊNCIAS	96
APÊNDICE 1 - Formulário de coleta de dados	103
APÊNDICE 2 – Amostra da planilha de tabulação dos dados dos processos trabalhistas no SPSS.....	104
APÊNDICE 3 – Artigo 1 – Publicado no “Journal of Occupational Health” (QUALIS CAPES A2).....	105
APÊNDICE 4 – Artigo 2 – Aceito para publicação em “BMC Women’s Health”	113
APÊNDICE 5 – Artigo 3 – A ser submetido à publicação Perfil nacional dos processos trabalhistas movidos por gestantes em 2014.	128
APÊNDICE 6 – Artigo 4 – A ser submetido à publicação A exclusão dos corpos femininos no mundo do trabalho	154

APRESENTAÇÃO E CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Sou enfermeira e a conclusão da minha graduação não foi uma tarefa fácil. Passei no vestibular para a Universidade Federal Fluminense, no Rio de Janeiro, com 16 anos. Nessa época a minha família residia em Minas e eu fui morar com a minha avó em Niterói. Infelizmente ela partiu desse mundo meses após a minha entrada no curso, e eu aos 17 anos, me vi morando sozinha. Passei os 5 anos da faculdade integral, conciliando bolsas, trabalhando nos finais de semana, fazendo “bicos” como operadora de caracteres na TV... enfim, sem praticamente dormir para conseguir estudar e pagar as contas.

O meu maior desejo era conquistar a tão sonhada estabilidade. E logo após formada eu ingressei como oficial enfermeira do Exército Brasileiro.

Cheguei na Amazônia e lá permaneci por 3 anos. A rotina militar é áspera e pesada mas o trabalho junto àquela população vulnerável e sofrida foi algo extremamente gratificante. Amadureci muito tanto como pessoa quanto como profissional.

No meio de tantas atribuições que o universo militar nos impõe, eu comecei a perceber como era frequente o adoecimento dos meus colegas por motivos relacionados ao trabalho, levando assim ao afastamento do serviço. Para os que permaneciam nas escalas, a demanda de trabalho aumentava em progressão geométrica.

“Sugar” e “entubar” (gírias militares que significam aproveitar toda a energia do trabalhador e delegar funções até o limite) eram verbos sentidos na pele e na alma.

Diante desse cenário resolvi voltar as minhas atenções para a saúde do trabalhador e aí conheci o professor Rodrigo que veio como um presente durante o meu mestrado. Ele entendeu as minhas inquietações e foi o único que apoiou a minha vontade de fazer um levantamento e criar um banco com os dados de 10 anos de absenteísmo dos militares em serviço na Amazônia. Não contávamos que grande parte dessas informações estariam literalmente dentro de um container velho e empoeirado. Mesmo assim, não desistimos!

Finalizei o mestrado e consegui a transferência para Florianópolis. Até então a minha única certeza era a de continuar estudando na área da saúde do trabalhador. Fui aprovada no doutorado em Saúde Coletiva e depois de alguns meses tive um

cisto no ovário e acabei engravidando.

Por que contar tudo isso?

Porque aqui chegamos no maior marco da minha vida até agora. O “eu” que existia até o parágrafo anterior e o “eu” que se reinventou e que será descrito a partir do próximo parágrafo.

Eu, Primeiro Tenente Bárbara, me descobri grávida. Esperei fazer o primeiro exame de imagem para informar aos meus superiores hierárquicos sobre a gestação. Depois disso, tudo mudou. Passei pela inspeção de saúde e saí a publicação habitual para as gestantes, com a proibição à exposição aos riscos biológicos. Mesmo assim, trabalhei na emergência até 31 semanas. Dia após dia eu vivenciava uma série de situações que fizeram eu me sentir vazia, golpista e inútil. Vi toda a minha entrega e dedicação se esvaír pelo ralo.

Outras mulheres se aproximaram e compartilharam comigo abusos semelhantes aos que eu estava vivendo. Elas não se pronunciavam abertamente e eu as entendo.

Porém, eu havia alcançado o limite da minha revolta íntima e por isso explodi! Chorei, gritei, mandei documentos, gravei conversas, me fiz ouvir.

Recebi apelidos, olhares e fui deslocada de função. Continuei trabalhando até a véspera do trabalho de parto que ocorreu com 41 semanas de gestação.

No dia 22 de junho de 2014 alcancei o término de todas as mudanças no meu corpo para desenvolver e nutrir a minha pequena Júlia e aí me dei conta que passei por esse período tão importante, tão mágico, sufocada por uma nuvem de angústias e opressões.

Fiquei dois dias em um trabalho de parto difícil e doloroso mas quando eu olhei aquele ser tão pequeno tudo se organizou na minha mente. Ela precisava de mim mas não com toda aquela bagagem de sofrimento. E assim, algo tão frágil me deu a maior força que já senti na vida.

Após a licença maternidade deixei de ser militar da ativa e passei a me dedicar às lutas contra a violência. Não esqueço do último dia em que usei a farda, quando fiz questão de ler o meu discurso (quase uma denúncia) de 3 páginas em minha despedida oficial, para espanto de todos os presentes (e alegria de alguns). Quando pisei para fora do ambiente militar fui correndo para os braços amigos e calorosos da família Epícenes. Lembro das palavras do Rodrigo enquanto me abraçava: “*Bárbara, como você está diferente... está até mais bonita, mais leve!*” E eu tenho que

concordar com ele.

Me sinto leve e forte! Eu aprendi a questionar escolhas que não me representavam mais. E parei para refletir em como o mundo é cruel com as nossas escolhas, em como somos culpadas e cobradas muito mais do que conseguimos resistir e mesmo assim resistimos e lutamos. Então, eu descobri as mulheres, mulheres gestantes, mulheres mães. E eu, uma delas, vivenciei de uma forma muito difícil que tornar-se mãe, neste mundo patriarcal, opressor e cruel traz uma carga de sofrimento que eu jamais supus que pudesse existir. A violência como forma de se tornar mãe.

E toda essa trajetória me trouxe até aqui. Me entreguei à esta pesquisa fruto do meu doutorado e da minha nova vida. Nela estão contidas dores e esperanças de mulheres que sofreram algum desrespeito em seus direitos enquanto gestantes trabalhadoras e, munidas de muita coragem, procuraram a Justiça.

Mulher mãe reclamante de seus direitos através de um processo trabalhista: Sei o quanto deve ter sido difícil essa decisão. Sei como devem ter surgido pessoas para te desestimular nesse intuito. Sei que você deve ter escutado que tudo isso era invenção da sua cabeça. Sei que você se questionou sobre a possibilidade de ser sua, a culpa de ter engravidado enquanto trabalhadora. Sei que você chorou, sofreu... Obrigada por sua força! Obrigada por sua voz! Ela está aqui e vamos ouvi-la e respeitá-la.

Não vamos deixar que esse mundo continue nos tratando assim!

1 INTRODUÇÃO

A mulher não é definida nem por seus hormônios nem por instintos misteriosos, mas pela maneira pela qual ela recupera, por meio de consciências alheias, seu corpo e sua relação com o mundo.

Simone de Beauvoir

O controle da mulher sobre o próprio corpo ganhou destaque com a expansão da sua participação no mercado profissional, bem como com a maior liberalização dos costumes, provocando assim, a transformação dos domínios anteriormente masculinos, sobretudo nos locais de trabalho.

A sociedade, tradicionalmente, reservou à mulher, um papel que possui relação explícita com toda uma forma de ver o mundo. Encontram-se aí, as dificuldades impostas desde a sua forma de inserção no mundo do trabalho, que passa por baixos salários, ocupação de postos precários, discriminação na contratação e ascensão profissional, até a necessidade de conciliar trabalho e cuidados em casa com os filhos, responsabilidades estas que lhes são habitualmente atribuídas (GUEDES, 2003).

No Brasil, enquanto as taxas de atividade trabalhista masculina, mantiveram-se em patamares semelhantes, em torno de 76% do total de homens em idade economicamente ativa, em praticamente todos os períodos dos últimos 40 anos, as das mulheres se ampliaram significativamente, especialmente nas principais regiões metropolitanas, passando de 28,8% em 1976 para 56,9% em 2014 (IBGE, 2016). Essa taxa corresponde ao percentual das pessoas economicamente ativas em relação as pessoas em idade ativa. A População em Idade Ativa (PIA) é a soma da População Economicamente Ativa (PEA) com a População Não Economicamente Ativa (PIA= PEA+PNEA), com a idade superior a 10 anos e inferior à 65 anos.

A PEA traduz-se por ser o potencial de mão de obra do setor produtivo e inclui a população ocupada e desocupada. Nesse sentido, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) revelou que a participação das mulheres na população total ocupada passou de 12% no início dos anos 50, para 46,2% em 2016. Percebe-se que elas permanecem como minoria na população ocupada, embora representem a maioria da população

em idade ativa (54,3%) (IBGE, 2016).

Já a PNEA compreende as pessoas que não podem ser classificadas nem como empregadas nem como desempregadas, como por exemplo, pessoas que não possuem e nem estão procurando trabalho. A última Pesquisa Mensal de Emprego realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostrou que em fevereiro de 2016, a PNEA era composta por 63,4% de Mulheres e 36,6% de Homens.

A partir da PNAD, o IPEA traçou o perfil das pessoas inativas, buscando identificar as barreiras que as separam do mercado de trabalho e possíveis determinantes de sua inatividade. A pesquisa demonstrou que menos da metade dos homens inativos têm filhos, versus quase dois terços das mulheres nessa condição. A idade média dos filhos é menor entre as mulheres inativas e o número médio de filhos delas é maior. É possível concluir, então, que quanto maior o número de filhos e menor a idade deles, maior a propensão à inatividade feminina em face da desigualdade na divisão sexual do trabalho (IPEA, 2016).

Os indicadores apontam para um certo esgotamento do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, cujo patamar máximo ocorreu em 2005, com taxa de atividade da ordem de 59%, oscilando para baixo a partir daí.

É interessante destacar também que o processo de feminização do mercado de trabalho parece estar se esgotando. Ao longo do período aqui acompanhado, a taxa de atividade feminina oscilou muito pouco, tendo alcançado seu teto, 59%, em 2005, para depois, em 2011, cair a 56%. No último ano, este valor foi de 57%, inferior ao do início da série. Se voltarmos a 1995, ou seja, vinte anos atrás, é possível perceber que a taxa de atividade para mulheres era de 54,3%, menos de 3 pontos percentuais em relação à taxa de 2014, o que parece indicar um limite de inserção das mulheres no mercado de trabalho. (IPEA, 2016)

Também a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) 2011-2012, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), captou essa tendência: “A

incorporação de mulheres ao mercado de trabalho metropolitano, intensa entre o final da década de 1990 e meados dos anos 2000, tem, desde então, experimentado tendência de desaceleração” (DIEESE, 2012).

Por outro lado, o aumento do contingente feminino na PEA não pode ser considerado, isoladamente, indicador do aumento da igualdade entre homens e mulheres, uma vez que mais mulheres estão no mercado de trabalho, mas sua participação ocorre de forma desigual. Considerando os dados da última PME, cerca de 46% do total das mulheres que estavam ocupadas, trabalhavam como assalariadas (IBGE, 2016). O vínculo formal, representado pela carteira assinada, proporciona à mulher garantias e benefícios que as demais formas de vínculo normalmente não asseguram. A vulnerabilidade do trabalho feminino é evidenciada pelos dados disponibilizados pela PNAD de 2015, a partir da visualização do alto percentual de mulheres que não possuem vínculo formal, se ocupando na condição de empregadas domésticas (14,2%), de autônomas (17,4%) ou mesmo exercendo trabalho sem remuneração (8,6%). Em contrapartida, a mulher possui maior nível de escolaridade, apresentando 57% das trabalhadoras com 12 anos ou mais de estudo, contra 49% dos homens com o mesmo tempo de formação.

Dados do IBGE, compilados pela Secretaria de Políticas para Mulheres, revelam que a jornada doméstica feminina é mais que o dobro da masculina; e, em relação à jornada total, as mulheres trabalham em média 4 horas a mais do que os homens, por semana. De acordo com a PNAD de 2016, 88% das brasileiras acumulam tarefas domésticas e trabalho remunerado. Entre os homens, esse número cai quase pela metade (46%).

Além disso, a participação masculina nos afazeres domésticos tende a ser seletiva e pontual. Em pesquisa direcionada, BRUSCHINI (2007, p. 545) observou que “os companheiros partilham com as mulheres os encargos domésticos, apenas em atividades específicas – como as de manutenção ou conserto – de maneira eventual e a título de ajuda ou cooperação”.

Dessa forma, percebe-se que o trabalho das mulheres não depende tão somente da demanda do mercado e das suas qualificações para atendê-las, mas decorre também de uma articulação complexa de características pessoais e familiares. A presença de filhos associada ao ciclo de vida das trabalhadoras, a sua posição no grupo familiar - como cônjuge ou chefe de família

– e a necessidade de prover ou complementar o sustento do lar, são fatores que estão continuamente presentes nas decisões das mulheres de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho. Essa decisão, certamente é mais frequente, para as pessoas consideradas referência na família, segmento que tem aumentado consideravelmente, conforme visualizado pela Síntese de Indicadores Sociais do IBGE (2016), com a sua proporção na população passando de 30,6% em 2005 para 40,5% em 2015.

A queda da fecundidade, o aumento da escolaridade e da inserção das mulheres no mercado de trabalho são alguns fatores que produzem alterações nos arranjos familiares. Uma dessas mudanças foi o aumento da proporção de núcleos familiares formados por mulher sem cônjuge e com filhos coabitando representando 16,3% dos casos (IBGE, 2016).

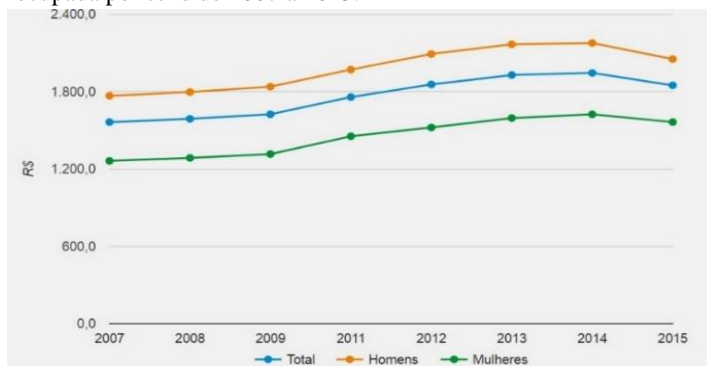
Percebe-se então que a referida inserção e permanência das mulheres no mundo do trabalho, ocorreram de maneira instável, impregnada de estereótipos, que resultam, por vezes, em remunerações diferenciadas e atitudes assediadoras (PRATA, 2008).

A análise das desigualdades entre os rendimentos existentes entre homens e mulheres constitui elemento essencial para se pensar a influência do mundo do trabalho nas condições socioeconômicas das mulheres e evidenciar as diferenças de acesso ao mercado de trabalho. [...] Para ambos os sexos, à medida que a escolaridade avança, o rendimento médio aumenta. No entanto, em todos os grupos de anos de estudo analisados, as mulheres recebem menos que os homens, embora em média elas tenham maior escolaridade. (BRASIL/SPM, 2013, p.48)

A diferença salarial entre homens e mulheres, no exercício da mesma função e com a mesma produtividade é uma realidade. Os dados obtidos através da PNAD revelam que, em média, as mulheres ganham em torno de 74,6% do rendimento recebido pelos homens, conforme visualizado na Figura 1. Essa diferenciação nos rendimentos recebidos não se altera, mesmo com a média de escolarização feminina de um ano a mais do que os homens e com

a existência de um amplo aparato legal que resguarda o seu exercício profissional (IBGE, 2016).

Figura 1. Rendimento médio do trabalho principal da população ocupada por sexo de 2007 à 2015.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2007/2015.

A maior parte das garantias previstas para as mulheres, a partir das atualizações da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), está relacionada à gestação, maternidade e responsabilidades familiares – em torno de 80% do total. Os outros 20% estão distribuídos entre os temas referentes às condições de trabalho (com 8%), ao exercício do trabalho (menos de 2%), à saúde (cerca de 5%) e à equidade de gênero (próximo a 4%).

Com o surgimento desses direitos trabalhistas que as protegem, é notável que cada vez mais mulheres passam a integrar o mercado de trabalho (MARCONDES *et al.*, 2003). Em contrapartida, à medida que a taxa de ocupação trabalhista feminina aumenta em todo o mundo, a taxa de fecundidade equivalente a estimativa do número médio de filhos por mulher, vem apresentando declínio acelerado.

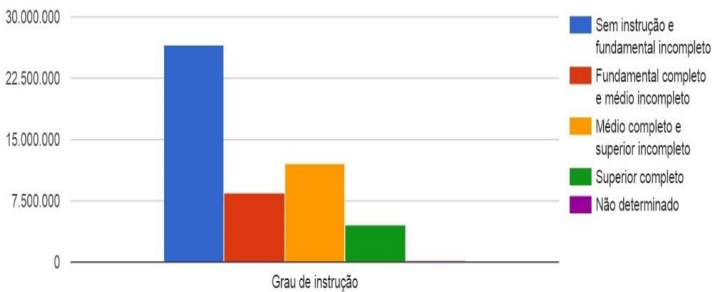
A Organização das Nações Unidas (ONU) divulgou os seguintes resultados de fecundidade mundial do ano de 2010: Europa (1,52), Canadá e Estados Unidos da América (2,02), América Latina (2,17), Ásia (2,3), Oceania (2,42) e África (4,45).

Para que a reposição populacional seja assegurada, o nível de reposição, expressão utilizada para indicar o número médio de filhos que cada mulher deveria ter durante sua vida fértil para a

reposição de sua geração, não deve ser inferior a 2,1 filhos por mulher, pois as duas crianças substituem os pais e a fração 0,1 é necessária para compensar os indivíduos que morrem antes de atingir a idade reprodutiva (CARVALHO; WONG, 1997).

Em 1960, a fecundidade estimada no Brasil era de 6,2 filhos por mulher e a partir dos dados obtidos através do Sistema de Informações sobre Nascidos Vivos (SINASC), observa-se que em 2010 essa taxa passou para 1,94, com a região Sul apresentando o índice de 1,78. Nos estados, os valores extremos foram encontrados no Acre (2,45) e Santa Catarina (1,55). A Figura 2 evidencia que o quantitativo de filhos varia de acordo com o grau de instrução, apresentando-se maior fecundidade nas mulheres sem instrução ou com ensino fundamental incompleto (IBGE, 2016).

Figura 2. Fecundidade das mulheres brasileiras a partir do grau de instrução, 2016.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2007/2015.

Nota-se que os níveis de fecundidade nacionais encontram-se abaixo do nível de reposição, acarretando modificações na estrutura etária da população, com a redução de crianças e jovens, por um lado, e aumento dos idosos, por outro.

A diminuição no ritmo de crescimento populacional e a mudança em sua estrutura em direção ao envelhecimento populacional, são aspectos bastante conhecidos e discutidos como consequências da queda da fecundidade ocorrida. O rápido aumento da população idosa e da expectativa de vida geral tem, por sua vez, inúmeros rebatimentos em termos de saúde pública, previdência, encargos para as famílias, entre outros (HENNING, 2003).

A partir desta compreensão, depreende-se que a redução das taxas de fecundidade está associada com a maior inserção da mulher no mercado de trabalho, provocando maior racionalidade reprodutiva, com o aumento do uso de métodos contraceptivos e o adiamento na escolha de ter filhos (KOHLENER, 2002). Somado a isso, inclui-se o fato de que as mesmas ainda são alvos recorrentes de discriminação no mundo do trabalho, realçadas a partir das disparidades de rendimentos, dos obstáculos à ascensão profissional e da violência ligada às relações de gênero e ao assédio moral.

O assédio moral no âmbito trabalhista configura-se por um tratamento diferenciado com o potencial de afetar a dignidade da vítima, podendo transparecer de várias maneiras (BARRETO, 2000). Nesse contexto, as mulheres apresentam inúmeras especificidades que as colocam como vítimas, principalmente a vulnerabilidade imposta quando em situação gravídica, exigindo, por vezes, o ajuste do serviço realizado e consequente redução da carga de trabalho (HIRIGOYEN, 2002).

Diante dos fatos, observa-se que as gestantes não têm sido alvo de assédio moral por mera eventualidade. Os direitos das gestantes de estabilidade provisória, dispensas para exames, mudança de função e licença maternidade, se contrapõem a exigência de usurpação da força de trabalho por parte da gestão. Uma vez tomadas como força de trabalho substituível e descartável, como ocorre com toda mercadoria no modo de produção instituído pelo capital, as gestantes se veem confrontadas pelas imposições organizacionais, tornando-se alvos constantes de manifestações violentas e ameaçadoras (MAGANO; MALLET, 1993).

Ressalta-se ainda que a exposição prolongada das trabalhadoras à situações vexatórias, humilhantes, degradantes ou depreciativas, praticadas no ambiente laboral, pode trazer consequências devastadoras à sua vida pessoal, profissional, familiar, e, principalmente, à sua integridade psicossomática (BARRETO, 2000b).

Nesse sentido, a trabalhadora ao perceber a ocorrência de atos e posturas discriminatórias ou qualquer prejuízo no estabelecimento dos seus direitos garantidos por lei pelo Estado, pode recorrer à Justiça do Trabalho para abertura de um processo.

Uma vez instaurado, o processo trabalhista será investigado a partir das audiências realizadas com as partes envolvidas,

incluindo a apresentação de possíveis provas e depoimentos de testemunhas, perante o juiz responsável por conduzir o caso (TST, 2015).

É cada vez mais frequente, a divulgação pela mídia de casos de processos trabalhistas envolvendo o assédio moral em gestantes. No dia primeiro de junho de 2015, o Ministério Público do Trabalho em Palmas (TO) apresentou em seu site, o caso de uma mulher submetida à excessiva carga de serviços em determinada instituição bancária, incompatível com a sua situação gravídica. Conforme depoimento de vários funcionários, a mulher se sentiu mal, sofreu um aborto espontâneo, e, mesmo ensanguentada, foi impedida de sair da agência até fechar a tesouraria, guardando o feto em um saco plástico pelo período de três horas. No outro dia, após ir ao médico, voltou à agência para transferir a tesouraria para outro funcionário, e teve seu direito legal de 30 dias de afastamento reduzido para apenas quatro. O processo trabalhista em questão de número 0001562-43.2015.5.10.0801 foi julgado no dia 18 de junho de 2015 em primeira instância com ganho de causa para a mulher. O banco entrou em recurso e o processo está em andamento em segunda instância.

A motivação no estudo desta temática, surgiu a partir da minha experiência nas Forças Armadas, enquanto gestante trabalhadora. Entendo que neste momento específico de iminente mudança na vida de uma mulher, uma indagação torna-se ainda mais evidente: será possível conciliar a gestação com o trabalho?

Diante do exposto, o presente estudo, refere-se a Ser Mulher e Gestante frente as demandas do mundo do trabalho, no sentido de perceber quais são os motivos que levam as mulheres trabalhadoras em período gestacional, a procurarem a proteção do Estado por meio dos processos trabalhistas, e como a experiência de passar por um processo judicial, transformou a vida e a saúde dessas mulheres. Estas questões trouxeram-me inquietação no sentido de responder a pergunta: Como é o processo de tornar-se mulher gestante no mundo do trabalho?

A partir desta questão central, desenrolaram-se as seguintes indagações:

- Quais as características dos processos abertos por mulheres gestantes que sofreram algum tipo de dano aos seus direitos enquanto trabalhadora?

- Há alguma relação entre o sexo do empregador e a ocorrência de atitudes discriminatórias/violentas à gestante

trabalhadora?

- Há alguma relação entre o sexo do juiz e a sentença do processo julgada pelo mesmo?

- Quais foram as práticas consideradas pelas mulheres e pelos juízes, como violentas/desrespeitosas, nos processos em Santa Catarina?

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

O objetivo geral deste trabalho foi compreender o processo de tornar-se mulher e gestante no mundo do trabalho no Brasil contemporâneo.

2.2 Objetivos específicos

- Caracterizar os casos trabalhistas envolvendo gestantes no Brasil no ano de 2014.
- Analisar como as relações sociais no mundo do trabalho implicam na exclusão de corpos femininos frente aos masculinos.
- Identificar as percepções das mulheres sobre atos e posturas discriminatórias relacionadas a demissão.

3 REFERENCIAL TEÓRICO – JUDITH BUTLER

Eu sempre fui uma feminista. Isso significa que eu me oponho a discriminação contra as mulheres, a todas as formas de desigualdade em função do gênero que exigem uma política que leve em conta as restrições impostas pelo gênero no desenvolvimento humano. (BUTLER, 2010)

Judith Butler, filósofa pós-estruturalista norte-americana, é uma das principais teóricas da questão contemporânea do feminismo e, com sua postura crítica, vem provocando uma mudança radical no cenário dos estudos de gênero.

O ponto central da crítica de Butler, reside no fato de que o feminismo que ainda trabalha com o “binarismo” de gênero e com a ideia de que “homem” e “mulher”, “masculino” e “feminino”, são a verdade da sexualidade, implica na reprodução daquilo mesmo que quer criticar (SALIH, 2015).

O pós-estruturalismo é um movimento teórico que traz o conceito de desconstrução a partir da qual se entende que nunca se alcança o significado final de algo, já que se refere a um processo que ocorre continuamente. A importância dos modos de pensamento e da análise pós-estruturalista nas obras de Butler, sobretudo no feminismo, relaciona-se à crítica ao universalismo e ao binarismo, além de contribuir com o abandono da categoria sujeito. Além do mais, o sujeito, de acordo com essa crítica, é constituído por múltiplas posições, plurais, contraditórias e contingentes, retirando desse modo a centralidade da classe social e ‘descentrando’ o sujeito.

A crítica pós-estruturalista e o feminismo pós-estruturalista incluem também uma certa concepção em torno da compreensão de como se constitui o sujeito: “o reconhecimento de que o sujeito se constrói dentro de significados e de representações culturais, os quais por sua vez encontram-se marcados por relações de poder” (COSTA, 2000).

A repressão das diferenças no interior de cada grupo de gênero, como destaca Judith Butler (2010), funciona para construir as relações do gênero e da identidade, alimentando as relações de

poder e cristalizando as hierarquias sociais.

Por esse ângulo, o feminismo radical de Butler é uma luta pelos direitos das mulheres, como sempre foi, porém deve ser pensado em seu sentido expandido, com a defesa de uma desmontagem de todo tipo de identidade de gênero que oprime as singularidades humanas que não se encaixam, que não são “adequadas” ou “corretas” na perspectiva da bipolaridade na qual nos condicionamos a entender as relações entre os sujeitos (BUTLER, 1993).

Dessa forma, os modos pelos quais a identidade é construída no e pelo discurso, referem-se ao processo de constituição do sujeito, ultrapassando as questões de oposições binárias existentes.

A partir da afirmação de que muitas teóricas feministas haviam assumido equivocadamente a existência “do sujeito” ao falar de modo pouco crítico em termos de “mulher” e “mulheres”, Butler em seu livro *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade* (2010) publicado originalmente em 1990, coloca em dúvida a existência dessa categoria “do sujeito”, descrevendo-o como um sujeito-em-processo que é construído no discurso pelos atos que executa.

Segundo a autora,

a insistência sobre a coerência e unidade da categoria mulheres rejeitou efetivamente a multiplicidade das interseções culturais, sociais e políticas em que é construído o espectro concreto das ‘mulheres’ (BUTLER, 1998).

Nesse sentido, a categoria ‘mulheres’, ao pretender ser globalizante, torna-se normativa e excludente e ignora outras dimensões que marcam privilégios, como de classe e de etnia.

A normatização das identidades e sua conseqüente opressão, definem padrões de comportamento e de conduta, rejeitando as diferenças dos sujeitos sociais. Exemplo dessa opressão é o heterossexismo presente nas definições de gênero.

Para Judith Butler (1998), “em um mundo de linguagem masculina, as mulheres são o irrepresentável”, no sentido em que a heterossexualidade, pressuposta nas relações de gênero, é opressora, a partir da busca para se criar uma unidade em torno do que é ser mulher e uma estabilidade entre sexo, gênero e desejo.

Refutar essa estabilidade sempre pressuposta, mas jamais real, ‘desconstruindo’ o sujeito e subvertendo as identidades, é uma condição necessária para uma epistemologia com maior abrangência explicativa.

Butler questiona continuamente “o sujeito” através de quais processos os sujeitos vêm a existir e de quais meios são construídos, no sentido de como essas construções são bem-sucedidas ou não.

A crítica ao sujeito e à identidade, revela a parcialidade do sujeito masculino como universal e explicita as diferenças no interior de cada gênero. Isso, porém, coloca outros desafios para o conhecimento sobre a realidade social e para a prática política feminista.

A desconstrução do sujeito é ao mesmo tempo uma crítica ao sujeito masculino universal e uma crítica ao sujeito ‘mulher’ como uma categoria cuja estabilidade pudesse ser suposta como tinha sido muitas vezes nos discursos feministas dos anos 1960 e 1970, fundamentalmente centrados na libertação da mulher.

Nessa luta da mulher pela emancipação, desponta uma indagação que adverte sobre a possível adoção de modelos de dominação similares aos utilizados em sua opressão: “Por meio de que exclusões se construiu o sujeito feminista e como esses domínios excluídos retornam para assombrar a ‘integridade’ e a ‘unidade’ do ‘nós’ feminista?” (BUTLER, 1998).

No entanto, essa possibilidade de inversão da opressão não deve acontecer entre opressor e oprimido, mas sim entre opressor - não opressor e oprimido - não oprimido, seguindo o entendimento de que

[...] desconstruir o sujeito do feminismo não é, portanto, censurar sua utilização, mas, ao contrário, liberar o termo num futuro de múltiplas significações, emancipá-lo das ontologias maternais ou racistas às quais esteve restrito e fazer dele um lugar onde significados não antecipados podem emergir. (BUTLER, 1998)

4 REVISÃO DE LITERATURA

4.1 Ser Mulher

A obra de Judith Butler é fortemente afetada pelos escritos de pensadoras feministas, incluindo a filósofa existencialista Simone de Beauvoir, que em seu livro *O segundo sexo*, declara que

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado, que se qualifica de feminino. (1980, p.9)

Diante da afirmativa acima, percebe-se que Ser, não se resume unicamente ao sexo. Nesse sentido, Ser Mulher é um processo contínuo de Tornar-se, na medida em que possui relação com o que nos é ensinado e cobrado, em decorrência do nosso sexo. Seguindo essa perspectiva, Butler escreve em seu livro *Gender Trouble: feminism and the subversion of identity* (2010) que

[...] se o argumento de Beauvoir, de que não nascemos mas nos tornamos uma mulher, está correto, segue-se que a mulher em si é um termo em processo, um devir, um construir do qual não se pode dizer legitimamente que tenha origem ou fim. Como uma prática discursiva contínua, ela está aberta à intervenção e à resignificação. Mesmo quando o gênero parece se cristalizar nas formas mais reificadas, a ‘cristalização’ é, ela própria, uma prática insistente e insidiosa, sustentada e regulada por diversos meios sociais. Para Beauvoir, nunca é possível se tornar, finalmente, uma mulher, como se houvesse um telos¹ que governasse o processo de aculturação e construção.

¹ Telos refere-se ao termo grego que significa finalidade, propósito ou objetivo. Essa noção era especialmente importante na filosofia de Aristóteles que desenvolveu a ideia de causa final como explicação determinante de todos os fenômenos e que entendia que todas as coisas tinham uma finalidade natural (DOSSE, 2003).

Por esse ângulo, pode-se inferir que o gênero é um processo que não tem origem nem fim, de modo que é algo que “fazemos”, e não algo que “somos”, já que “ser” é uma construção social. Nesse sentido, Butler (1987) em seu artigo *Variations on Sex and Gender* afirma que o gênero é um ato ou uma sequência de atos que está sempre e inevitavelmente ocorrendo, já que é impossível alguém existir como um agente social fora dos termos do gênero.

Nascemos corpo e só depois nos tornamos gênero, e esse gênero vai sendo construído continuamente. Ele não é assumido de forma simples e imediata, pelo contrário, refere-se a um processo que pressupõe esforço, cautela e interpretações. Para Butler (1994) “o movimento do sexo ao gênero é interno à vida incorporada, uma escultura do corpo original numa forma cultural.” Do mesmo modo, esse “tornar-se” é um processo que ocorre sem cessar, um processo contínuo de escolhas, de construção e de reconstrução.

Essas escolhas não são inteiramente conscientes, mas são acessíveis à consciência e, mais tarde, tomaremos consciência delas. Assim, o gênero não é assumido de um momento para o outro, vai ocorrendo de modo sutil, já que é “[...] um modo contemporâneo de organizar normas passadas e futuras, um modo de nos situarmos e através dessas normas, um estilo ativo de viver nosso corpo no mundo.” (BUTLER, 1998)

Contudo, é necessário ter cautela para que não ocorra a culpabilização das mulheres por serem vítimas de opressão, já que existem as opções de escolhas. À vista disso, é imperativo considerar que o sujeito é uma construção social e, como tal, dependente da questão cultural.

A sua rendição aos projetos masculinos, a forma com a qual se relacionam com o mundo como não fazendo parte dele, o deslocamento de suas energias para a religião, para o romantismo e para o narcisismo, não impede a mulher de buscar a modificação desta situação.

O caminho mais seguro indicado pela filósofa é o da saída da situação de opressão, a partir do reconhecimento das diferenças. Para isso, as mulheres precisam subverter-se e mudar os papéis, a partir, por exemplo, do acesso ao mundo do trabalho.

Considera-se Ser Mulher, nessa perspectiva de formação da identidade e da subjetividade, a partir do processo no qual se torna sujeito, ao assumir as identidades que são construídas para nós e por nós, no interior das estruturas de poder existentes. Para Foucault (1979), o poder é o que estrutura a sociedade, no sentido

de manutenção da hierarquia necessária para garantir a sua organização, e

o que faz com que o poder se mantenha e que seja aceito é simplesmente que ele não pesa só como a força que diz não, mas que de fato ele permeia, produz coisas, induz ao prazer, forma saber, produz discurso.

A compreensão desta questão, vai se concentrar no modo como o efeito-sujeito se dá, e para, além disso, Butler (1994) sugere que há outros modos pelos quais o sujeito poderia de “efetuar”. Em entrevista para a tese de Knudsen (2010), Judith Butler afirma que

[...]certamente não acho que estamos vendo o fim da discriminação econômica contra a mulher, não acho que vimos o fim da desigualdade ou da hierarquia de gênero. Não acho que vimos o fim da violência contra a mulher, não acho que vimos o fim de certas concepções profundamente arraigadas sobre quais são as fraquezas das mulheres ou sobre a capacidade das mulheres na esfera pública, ou sobre uma série de outras coisas.

A violência contra a mulher foi definida em 1993, na Assembleia Geral das Nações Unidas como

qualquer ato de violência baseado na diferença de gênero, que resulte em sofrimentos e danos físicos, sexuais e psicológicos da mulher, inclusive, ameaças de tais atos, coerção e privação da liberdade, seja na vida pública ou privada.

Esse fenômeno é de grande magnitude, motivo pelo qual tem sido considerada como um problema de saúde pública e como uma questão de violação dos direitos humanos tanto por sua elevada incidência, como pela gravidade das consequências negativas para as vítimas e para seus familiares (CAMARGO, 2001).

Segundo Saffioti e Almeida (1995), os dados mundiais revelam que a violência contra a mulher é praticada em diferentes países, atingindo grande parte da população feminina, tanto adulta quanto infantil, numa dimensão que nos permite afirmar que o problema apresenta um caráter endêmico. A sua manifestação pode ocorrer de diferentes formas e nos mais diversos espaços da sociedade, independentemente da classe social, da idade, da etnia, do tipo de cultura ou do grau de desenvolvimento econômico do país (OMS, 2002).

Os tipos mais comuns de violência praticada contra a mulher referem-se à violência doméstica, violência física, violência psicológica, violência sexual, violência moral, violência obstétrica e violência institucional (DEEKE *et al*, 2009).

Sabe-se que esses tipos de violência, motivados pela questão de gênero, causam uma série de consequências que se traduzem em inúmeros agravos à saúde física, reprodutiva e mental de suas vítimas (BARSTED, 1998).

Ainda, a Organização Mundial da Saúde (OMS) relaciona a violência contra a mulher, especialmente a doméstica, a outras sérias implicações à saúde das vítimas, tais como: abuso de álcool e drogas, distúrbios gastrointestinais, inflamações pélvicas crônicas, cefaléia, ansiedade, depressão, distúrbios psíquicos, como tentativas de suicídio, além do trauma físico direto. As consequências mencionadas afetam não somente a mulher, mas também seus filhos, sua família como um todo e outros que convivem e sofrem, mesmo que de forma indireta, com as agressões.

A violência, seja de qualquer tipo, torna-se ainda mais séria quando a mulher se encontra grávida, pois traz consequências significativas para a saúde do par mãe-filho, tais como baixo peso ao nascer, abortos, parto e nascimento prematuro e até mortes materna e fetal, conforme estudos revelados pela OMS (2012) no Informe Mundial sobre a Violência e a Saúde.

A violência vivenciada pela gestante ainda é de difícil abordagem nas relações pessoais e profissionais. As mulheres que vivenciam essas situações sentem-se coibidas em declarar as agressões de parceiros, familiares, chefes, colegas de trabalho, entre outros. E, ainda, alguns atos de violência não são reconhecidos por quem pratica, pelas próprias mulheres, e nem mesmo pelos profissionais de saúde (BENITEZ *et al*, 2004).

4.2 Ser Mulher na sociedade

Na década de 1970 inicia-se o movimento feminista brasileiro como uma experiência histórica, que enuncia de forma genérica e abstrata a emancipação feminina e, ao mesmo tempo, se concretiza dentro de limites e possibilidades, dados pela referência a mulheres em contextos políticos, sociais, culturais e históricos específicos. Embora influenciado pela experiência europeia e norte-americana, esse início foi significativamente marcado pela contestação à ordem política instituída no país, desde o golpe militar de 1964. Uma parte expressiva dos grupos feministas estava articulada a organizações de influência marxista, clandestinas à época, e fortemente comprometidas com a oposição à ditadura militar. (GOLDENBERG, 1997).

Inúmeros fatores contribuíram para a eclosão do feminismo brasileiro. Em 1975, a Organização das Nações Unidas - ONU declara o Ano Internacional da Mulher, pelo impacto que já se fazia sentir do feminismo europeu e norte-americano, favorecendo a discussão da condição feminina no cenário internacional (PINTO, 2003).

Soma-se à essas questões às mudanças efetivas na situação da mulher no Brasil a partir dos anos 1960, propiciadas pela modernização por que vinha passando o país, colocando em questão a tradicional hierarquia de gênero.

O feminismo militante no Brasil, que começou a aparecer nas ruas, dando visibilidade à questão da mulher, surge, naquele momento, sobretudo, como consequência da resistência das mulheres à ditadura, depois da derrota das que acreditaram na luta armada e com o sentido de elaborar políticas.

Parece haver um consenso em torno da existência de duas tendências principais dentro da corrente feminista do movimento de mulheres nos anos 1970, que sintetizam o próprio movimento. A primeira, mais voltada para a atuação pública das mulheres, investia em sua organização política, concentrando-se principalmente nas questões relativas ao trabalho, ao direito, à saúde e à redistribuição de poder entre os sexos. Foi a corrente que posteriormente buscou influenciar as políticas públicas, utilizando os canais institucionais criados dentro do próprio Estado, no período da redemocratização dos anos 1980. A outra vertente preocupava-se, sobretudo, com o terreno fluido da subjetividade, com as relações interpessoais, tendo no mundo privado seu campo

privilegiado (RIDENTI, 1990).

A anistia de 1979 permitiu a volta das exiladas no começo dos anos 1980, reencontro que contribuiu para fortalecer a corrente feminista no movimento das mulheres brasileiras. As exiladas traziam, em sua bagagem, não apenas a elaboração de sua experiência política anterior, como também a influência de um movimento feminista atuante, sobretudo na Europa (GOLDENBERG, 1997).

Nos anos 1980 o movimento de mulheres no Brasil era uma força política e social consolidada. Esvaziaram-se os grupos formados em torno da bandeira da opressão feminina e ganhou força uma atuação mais especializada, com uma perspectiva mais técnica e profissional. Muitos grupos adquiriram a forma de organizações não-governamentais (ONGs) e buscaram influenciar as políticas públicas em áreas específicas, utilizando-se dos canais institucionais. A institucionalização do movimento implicou, assim, o seu direcionamento para as questões que respondiam às prioridades das agências financiadoras. Foi o caso daquelas relacionadas à saúde da mulher, que causaram impacto na área médica, entre as quais emergiu o campo dos “direitos reprodutivos”, que questionou, de um ponto de vista feminista, a concepção e os usos sociais do corpo feminino, particularmente pela prática médica dirigida à mulher (ginecologia e obstetrícia), em torno das tecnologias reprodutivas (SCAVONE, 1999).

As mulheres foram conseguindo ampliar a sua participação no mercado de trabalho, mediante uma trajetória marcada por lutas e conquistas. O direito do trabalho da mulher passou por diferentes fases ao longo de sua história.

Primeiramente houve a fase de exclusão, quando não se existia legislação alguma que regulamentava o trabalho feminino. Nessa época, as mulheres não deveriam trabalhar, e as que o faziam, o faziam à margem da lei, sem qualquer proteção legal (MARUANI; HIRATA, 2003).

O próximo período é o marcado pela proibição, quando o trabalho feminino sofreu com severas limitações, constringendo seu exercício, inclusive com a exigência da autorização do marido. Não eram proibições apenas impostas às trabalhadoras, proibindo-lhes de laborar em determinadas atividades, mas também imposições proibitivas, em que a legislação impunha tantas regras aos empregadores de mulheres (regras de segurança e higiene que, mais tarde, se tornaram de ordem pública garantida a todos os

trabalhadores) que sua melhor opção era não empregá-las (RIDENTI, 1990). Em outras palavras, Magano e Mallet (1993) afirmam que no intuito de proteger a mulher de certos tipos de trabalho, a legislação terminava por colocá-la à mercê destes mesmos trabalhos com total falta de proteção legal.

Em seguida, inicia-se a fase de proteção. Esta proteção, muitas vezes, compartilhou de algumas proibições, como a do trabalho noturno – só permitido nos casos em que a mulher laborava com membros de sua família ou mediante a apresentação de atestado de bons antecedentes – e a do trabalho insalubre ou perigoso, muitas vezes excetuadas em convenções coletivas. Porém, foi durante esta fase, marcada por profundas mudanças tecnológicas e sociais, que se deu a definitiva transição entre a proibição e a proteção. As proibições foram banidas dos contratos, pois não condiziam com o novo papel social da mulher trabalhadora e permaneceram apenas aquelas necessárias à proteção das mulheres, como as que disciplinam as questões ligadas à maternidade (MARUANI; HIRATA, 2003).

Entretanto, somente com o advento da Constituição Federal de 1988, a igualdade entre homens e mulheres – em todos os níveis, inclusive na questão do trabalho – foi promulgada e amplamente alardeada.

Três incisos do artigo 7.º da Constituição Federal e uma alínea dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias tratam especificamente do trabalho da mulher nos temas: licença-maternidade; estabilidade à gestante; proteção do mercado de trabalho da mulher e proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo (BRASIL, 1988).

De acordo com Guedes (2003), a situação das mulheres no mercado de trabalho é revelada por meio de três indicadores: os de inserção, de qualidade dos postos ocupados e de nível de remuneração. A igualdade de condições de trabalho, de acesso e de remuneração das mulheres em comparação com os homens tem o potencial de permitir um real desenvolvimento econômico e social do país.

A necessidade de complementação do orçamento doméstico presente na vida de boa parte dos casais e a maior reivindicação de direitos iguais entre os gêneros conduziram à aceitação maior ou mesmo à naturalização da presença da mulher nos ambientes de trabalho, porém isso não significa, necessariamente, que essa

presença seja confortável e sem conflitos, já que continuamos vivendo em uma sociedade machista, e o machismo não é uma mentalidade exclusivamente masculina (DIEESE, 2014).

Além disso, as mudanças na composição das famílias, tradicionalmente chefiadas por homens, contribuíram para esse movimento. O crescimento de famílias com chefia feminina, seja pela dissolução do casamento, seja pela morte do marido ou, ainda, pela simples opção de viverem sozinhas, também impeliram a mulher para o mercado de trabalho (IBGE, 2014).

No entanto, justificar a presença da mulher na força de trabalho por motivos meramente econômicos significa reduzir as conquistas por elas alcançadas. Essa inserção se deve, igualmente, ao movimento de emancipação feminina e à busca de direitos iguais na sociedade.

4.3 Ser Mulher gestante

Na década de 50, de acordo com Bortoletto (1992), as mulheres tinham uma função materna bem definida, a qual se sobrepunha dentre todos os papéis tidos como femininos. A partir da década de 90, tais valores passam por uma reestruturação. A maternidade passa a se configurar como uma opção que pode ser adiada, e até mesmo, descartada.

A gestação é um acontecimento complexo, com mudanças de diversas ordens. Tais transições biológicas, somáticas, psicológicas e sociais influenciam a dinâmica psíquica da mulher e as suas demais relações sociais, de modo que a maneira como ela vive todo este conjunto repercute intensamente na constituição da maternidade e na relação mãe-bebê. Esta relação se inicia desde o período pré-natal, e se dá, basicamente, através das expectativas que a mãe tem sobre o bebê e da interação que estabelece com ele (MALDONADO, 2000).

Sabe-se que a gravidez normal tem, em média, uma duração de 40 semanas, definida como uma gestação a termo; no entanto o parto pode acontecer a partir das trinta e oito semanas, sendo considerado prematuro se ocorrer antes de 37 semanas (MORAES, 2001).

Do se pensar que toda gravidez, segundo Caplan (1964), é vivida de maneira crítica, uma vez que tal etapa na vida da mulher, desperta vivências extremamente primitivas, que até então dormitavam. Pode-se pensar o quanto essa crise torna-se

maximamente presente em uma gestação, quando a mesma ocorre inesperadamente ou quando se desenrola com intercorrências clínicas.

A gravidez de alto risco é aquela em que a mãe e/ou feto apresentam risco significativo de morte ou incapacitação. Os fatores de risco materno correspondem aos antecedentes ginecológicos e obstétricos prévios, doenças maternas prévias ou intercorrentes, condições obstétricas, hábitos adquiridos, fatores socioeconômicos e emocionais (CASTRO; RUIZ, 2004).

Evidencia-se, então, que devido a gravidez ser uma fase que provoca profundas modificações de ordem física e psicológica na mulher, na maioria das vezes, acaba por torná-la mais sensível, mais vulnerável e sujeita a variações constantes de humor. Podem surgir dúvidas, medos, fantasias, já que ela é diretamente responsável por uma nova vida. A situação é, às vezes, tão difícil, que de acordo com Maldonado (2000), é comum a ocorrência de depressão pós-parto, fazendo com que, em algumas situações, a mulher rejeite o recém-nascido.

Por outro lado, sabe-se que as situações vivenciadas pela gestante, provocam interferências no nascituro, motivo pelo qual, quanto mais tranquila for a gestação, melhor para a criança (MARCONDES *et al*, 2003). A saúde física e mental do futuro bebê está diretamente ligada à situação vivenciada pela mãe durante toda a gravidez.

Desta forma, a gestação é um momento permeado por significados diversos e distintos, segundo as singularidades da gestante e de sua família. Independentemente das circunstâncias pessoais, familiares e sociais que envolvem a mulher grávida, esta necessita compartilhar sua história e suas percepções e deseja ser acolhida de forma integral, sobretudo em seu ambiente de trabalho (MALDONADO, 1990). Com este cuidado, ela passa a se sentir fortalecida e consegue construir um corpo de conhecimentos relativos à sua condição, o que contribui para uma vivência mais plena e saudável da gestação, do parto e da maternidade.

O modo como cada uma experimentará esse período de transformação, está diretamente relacionado à sua história pessoal prévia e também ao contexto particular no qual a gravidez se insere. Diante de tantos fatores — de ordem interna e externa — não é incomum que a própria gestação, e posteriormente o nascimento do bebê, causem rupturas psíquicas que podem levá-la a viver uma experiência de tristeza, insegurança, desânimo e

desamparo.

A gravidez tem início com a concepção, e a norma constitucional confere estabilidade à empregada gestante, mesmo que a confirmação da gravidez ocorra após a sua demissão do emprego, mediante a conclusão de que a concepção ocorreu enquanto ainda estava sob o vínculo trabalhista e proteção dos seus direitos pelo Estado (BRASIL, 2002). Essa estabilidade tem por objetivo proteger a maternidade, assegurando o bem-estar da futura mãe e, por consequência, do nascituro e do infante.

4.4 Ser Gestante no Trabalho

Tradicionalmente, os efeitos da maternidade na vida profissional das mulheres eram evidenciados, até a década de 70, pela diminuição das taxas de ocupação femininas a partir da idade de 25 anos, quando, presumivelmente, os filhos eram ainda pequenos (MARUANI; HIRATA, 2003).

A partir de meados dos anos 80, entretanto, uma reversão dessa tendência vem se consolidando, indicando que a atividade produtiva fora de casa tornou-se tão importante para as mulheres quanto a maternidade e o cuidado com os filhos (MARUANI; HIRATA, 2003). Em primeiro lugar, os efeitos da maternidade no trabalho feminino permanecem, mas foram bastante atenuados, uma vez que as taxas de atividade das mulheres com idade entre 25 e 29 anos passaram a se assemelhar - e até superar - àquelas das mulheres entre 20 e 24 anos. Na idade reprodutiva, 30 a 49 anos, o percentual de mulheres em atividade atinge o patamar de 73%, em 2014 (IBGE, 2014).

Ainda que a presença de crianças pequenas seja um limitador real da atividade feminina, outras variáveis podem vir a estimulá-la: a presença de serviços públicos e particulares de atenção à maternidade (mais comuns em zonas urbanas), a necessidade econômica das famílias para fazer frente, seja ao desemprego de vários de seus membros, seja à renda domiciliar diminuída ou mesmo, ainda que em menor medida, a presença de um maior poder aquisitivo de um segmento de famílias o qual, mesmo na ausência daqueles serviços, propiciam às trabalhadoras o necessário suporte para a sua ausência do lar. É isso que os dados do IBGE (2016) parecem sinalizar: neste último ano, a taxa de atividade das mulheres com filhos com idade até 2 anos (55,3%) apresenta-se apenas um pouco menor que aquela total (57%),

embora ainda distante da taxa das mulheres com filhos maiores de 7 anos (72,5%), as quais, mais liberadas do cuidado com crianças pequenas, podem se dedicar mais integralmente ao trabalho.

A preocupação com a proteção à maternidade aparece tanto na licença-maternidade como na estabilidade garantida à gestante. Assegurada desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a estabilidade provisória já se encontrava presente no texto de vários acordos e convenções coletivas e surgiu da constatação fática de que muitas mulheres, quando engravidavam, eram demitidas pelo simples fato de estarem grávidas. Por sua vez, o aumento da licença-maternidade de 90 para 120 dias, buscou garantir não apenas a saúde da mãe e da criança, mas principalmente a vida desta, já que prolongar o tempo de permanência da mãe ao lado do filho é garantir a amamentação do recém-nascido com leite materno, o que reduz a mortalidade infantil (BRASIL, 2002). A prorrogação da licença maternidade por mais 60 dias é facultativo para adesão ou não por parte das instituições.

Outro direito adquirido corresponde ao desenvolvimento de determinada função que seja compatível com a situação gravídica e a garantia do retorno quando do término da licença maternidade. A mudança de função da trabalhadora gestante está condicionada a casos excepcionais, como local de trabalho insalubre ou prejudicial à gestação; atividade que ofereça riscos; condições de trabalho incompatíveis; necessidade de saúde; exigências de ordem física, sem que sejam definidos indicadores que possam caracterizar essas situações (BRASIL, 2002).

Também é garantida por lei, a dispensa da gestante no horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (BRASIL, 2000).

A lei 9.029, de 13 de abril de 1995, surgiu para combater uma prática discriminatória que se tornou comum após a promulgação da Constituição de 1988, já que a estabilidade à gestante foi considerada uma ameaça ao direito do empregador de demitir suas funcionárias: a exigência de atestado negativo de gravidez para as ingressantes no emprego ou da comprovação de esterilização tanto das postulantes ao cargo quanto das empregadas para a manutenção de seu posto.

Assim, a referida lei criminalizou a conduta do empregador que exigisse teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou

qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou ao estado gravídico. Também foi considerado crime a adoção de quaisquer medidas, por iniciativa do empregador, que configurasse incentivo à esterilização genética ou promoção do controle de natalidade, assim não entendido o oferecimento de serviços de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Atualmente, o alvo de lutas refere-se a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho entre homens e mulheres (BARBOSA, 2008). Nesse sentido, o direito do trabalho feminino busca a isonomia entre os gêneros, apenas admitindo diferenciação onde ela de fato existe, como nos casos de diferenças biológicas entre os sexos, na maternidade e nas situações em que a mulher é discriminada, já que é notável que a permanência da mulher no mundo do trabalho é impregnada de estereótipos, resultando, por vezes, em atitudes assediadoras e violentas.

O caráter múltiplo e complexo da violência faz com que designe, de acordo com épocas, locais e circunstâncias, realidades bastante diferentes (MINAYO, 2005).

Fenômeno polissêmico e multicausal, a violência apresenta inúmeras modalidades e níveis, o que dificulta a elaboração de uma única definição que abarque o fenômeno como um todo. Resultante de múltiplas determinações, esse fenômeno se articula com processos sociais, que se assentam em uma estrutura social desigual e injusta (MINAYO; SOUZA, 1999).

O aumento de situações de violência no âmbito do trabalho, vem se constituindo um importante problema de Saúde Pública, que tem impacto na dignidade e na qualidade de vida dos trabalhadores.

No Brasil, o Ministério da Saúde, reconhecendo a magnitude do problema da violência, elaborou a Política Nacional de Redução da Morbimortalidade por Acidentes e Violência, como orientadora da atuação do setor saúde nesse contexto. O documento estabelece diretrizes, assumindo violência como:

[...] evento representado por ações realizadas por indivíduos, grupos, classes ou nações que ocasionam danos físicos, emocionais, morais e/ou espirituais a si

próprio ou a outros – por exemplo: agressão física, abuso sexual, violência psicológica, violência institucional. (Brasil, 2000, p. 427)

Evidencia-se a violência, quando na ocorrência de um padrão de relacionamento assimétrico-hierárquico de poder, com a conversão da diferença e da assimetria em relação hierárquica de desigualdade, com fins próprios de dominação. Nesse caso, o ser humano é tratado não como sujeito, mas sim, como objeto.

Nesse contexto, o assédio moral na relação de trabalho consiste em uma prática inoportuna e abusiva que atinge a integridade física e moral do trabalhador, por meio de condutas de perseguição repetitivas e prolongadas, através das quais o agressor tenta inferiorizar a vítima.

A psicóloga francesa Hirigoyen traz a seguinte definição de assédio moral no trabalho:

Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2000, p.17).

Geralmente, o ambiente de trabalho é o mais perverso para as mulheres, pois, além do controle e da fiscalização, são ainda discriminadas. Essa prática é mais frequente com as afro-descendentes. Muitas vezes, o assédio moral contra elas é precedido de uma negativa ao assédio sexual. Em alguns casos, os constrangimentos começam na procura do emprego, a partir da apresentação estética. Posteriormente, surgem ações como: ameaça, insulto, isolamento, restrição ao uso sanitário, discriminações com grávidas, mulheres com filhos e casadas, revista vexatória, e outras atitudes que caracterizam assédio moral (BARRETO, 2000).

As principais manifestações características nas mulheres vítimas de assédio moral são o sentimento de inutilidade, fracasso, baixa auto-estima, tremores, palpitações, insônia, depressão e

diminuição da libido (RUFINO, 2007).

De acordo com Campos (2004), as mulheres representam atualmente uma fração importante e expressiva da força de trabalho e vivenciam condições de trabalho mais perversas quando comparadas com o trabalho masculino.

Em vários momentos, as necessidades fisiológicas das mulheres são fiscalizadas e submetidas ao ritmo do trabalho. De acordo com o estudo realizado por Vieira (2012) com mulheres bancárias, as idas ao banheiro, as consultas médicas e a licença maternidade são controladas, e estas atitudes humilhantes, revelam que o banco não representa somente um ambiente de exploração da força de trabalho e degradação da saúde, mas também um espaço reprodutor de valores sociais sexistas.

Nesse sentido, percebe-se que as condutas assediadoras, afetam a ordem imposta pelo constituinte no que concerne aos direitos da trabalhadora, uma vez que as atitudes hostis – como a deterioração proposital das condições de trabalho ou até mesmo o isolamento – atentam contra a dignidade da vítima.

Nessa seara, a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNST) acrescenta que

Entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho deve ser ressaltado o aumento das agressões e episódios de violência contra o trabalhador no seu local de trabalho, traduzida pelos acidentes e doenças do trabalho; violência decorrente de relações de trabalho deterioradas, como no trabalho escravo e envolvendo crianças; a violência ligada às relações de gênero e ao assédio moral, caracterizada pelas agressões entre pares, chefias e subordinados. (BRASIL, 2004)

A Justiça do Trabalho pertence ao Poder Judiciário e a sua competência está prevista no art. 114 da Constituição da República, alterado pela Emenda Constitucional nº45/2004. Suas ações destinam-se a processar e a julgar as causas provenientes das relações de trabalho, as que envolvam exercício do direito de greve, sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; as de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação

de trabalho; e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei (BRASIL, 1988).

A Vara do Trabalho, no Brasil, é a primeira instância das ações de competência material da Justiça do Trabalho, apresentando competência para julgar conflitos individuais, surgidos nas relações de trabalho. Tais controvérsias, chegam à Vara na forma de Reclamação Trabalhista. A sua composição compreende um Juiz do Trabalho titular e um Juiz do Trabalho substituto.

A prestação jurisdicional de primeiro e segundo grau é realizada pelos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho - TRTs responsáveis pelo funcionamento das 1.572 varas distribuídas pelo território nacional brasileiro, como observado no Quadro 1.

Os TRTs estão vinculados ao Tribunal Superior do Trabalho - TST, que é a mais alta instância trabalhista. Tanto o empregado quanto o empregador podem recorrer à Justiça do Trabalho, sempre que se sentirem prejudicados em seus direitos.

A Reclamação Trabalhista deve ser apresentada por escrito, através de um advogado ou do sindicato. Pode-se também fazer uma Reclamação Verbal, ou seja, procurar pessoalmente a Vara do Trabalho e apresentar documento de identidade, CPF e outros documentos que permitam a análise da questão.

De acordo com as normas do Tribunal Superior do Trabalho (2015), o processo trabalhista possui as seguintes etapas:

- 1- A reclamação chega à Vara do Trabalho através de uma das 24 Regiões distribuídas em todo território brasileiro.
- 2- Antes mesmo de analisar a questão, o Juiz do Trabalho deve propor a conciliação entre as partes. Esgotadas as tentativas de conciliação, o juiz analisa os documentos do processo, provas e depoimentos das partes e testemunhas e julga a questão, proferindo a sentença;
- 3- Da sentença proferida pelo juiz cabe recurso para o TRT (2ª Instância), onde o processo vai ser examinado e julgado por uma das oito Turmas de desembargadores;
- 4- A lei permite ainda um último recurso (Recurso de Revista) para o Tribunal Superior do Trabalho. Trata-se de um recurso técnico, que pode ou não ser encaminhado;
- 5- Esgotados todos os recursos, a última decisão transita em julgado, ou seja, torna-se definitiva e irrecorrível. Os autos do processo retornam à Vara de origem, onde tem início

uma nova fase: a execução.

Todas as partes que compõem o processo trabalhista, bem como a sentença do mesmo, estão disponíveis para consulta pública na internet, através dos sites de cada Tribunal Regional do Trabalho.

Quadro 1 – Varas do Trabalho existentes no território brasileiro, por Tribunal Regional do Trabalho, no ano de 2016.

Região Judiciária	Instaladas	Não instaladas	Total
1ª - RJ	146	-	146
2ª - SP	217	14	231
3ª - MG	158	-	158
4ª - RS	132	-	132
5ª - BA	88	-	88
6ª - PE	70	-	70
7ª - CE	37	-	37
8ª - PA e AP	55	1	56
9ª - PR	97	-	97
10ª - DF e TO	35	-	35
11ª - AM e RR	32	-	32
12ª - SC	60	-	60
13ª - PB	27	-	27
14ª - RO e AC	32	-	32
15ª - SP (interior)	153	-	153
16ª - MA	23	-	23
17ª - ES	24	-	24
18ª - GO	48	-	48
19ª - AL	22	-	22
20ª - SE	15	-	15
21ª - RN	23	-	23
22ª - PI	14	-	14
23ª - MT	38	-	38
24ª - MS	26	-	26
No País	1.572	15	1.587

5 PERCURSO METODOLÓGICO

Esta foi uma pesquisa exploratória, descritiva, de natureza quali-quantitativa que utilizou a internet para buscar os casos de mulheres em período gestacional que tiveram seus processos trabalhistas julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil no ano de 2014.

Os sites para acesso à esses processos encontram-se dispostos no Quadro 2 abaixo:

Quadro 2 – Sites dos Tribunais Regionais do Trabalho.

TRT	SITE	TRT	SITE
1	http://www.trt1.jus.br/	13	http://www.trt13.jus.br/
2	http://www.trtsp.jus.br/	14	http://www.trt14.jus.br/
3	http://www.trt3.jus.br/	15	http://www.trt15.jus.br/
4	http://www.trt4.jus.br/	16	http://www.trt16.jus.br/
5	http://www.trt5.jus.br/	17	http://www.trtes.jus.br/
6	http://www.trt6.jus.br/	18	http://www.trt18.jus.br/
7	http://www.trt7.jus.br/	19	http://www.trt19.jus.br/
8	http://www.trt8.jus.br/	20	http://www.trt20.jus.br/
9	http://www.trt9.jus.br/	21	http://www.trt21.jus.br/
10	http://www.trt10.jus.br/	22	http://www.trt22.jus.br/
11	http://portal.trt11.jus.br/	23	http://www.trt23.jus.br/
12	http://www.trt12.jus.br/	24	http://www.trt24.jus.br/

Para a delimitação do perfil nacional de casos trabalhistas envolvendo gestantes, a amostra foi composta por todos os processos disponíveis de mulheres gestantes que acessaram a Justiça do Trabalho em todo o Brasil e obtiveram a sentença no ano de 2014.

Na segunda etapa da pesquisa, que corresponde à categorizar os tipos heurísticos existentes nos depoimentos das partes transcritas nos processos, utilizou-se os seguintes critérios de inclusão: idade ≥ 18 anos e sentenças concluídas em 2014.

Dentre os 6.973 processos trabalhistas, localizados na internet através da chave de busca “gestante” nos sites dos tribunais regionais do trabalho de todo Brasil, 5.238 processos foram considerados válidos. A exclusão de 1.735 processos ocorreu devido às situações de duplicidade, dados incompletos, casos de mulheres menores de idade, situações classificadas como abusos de direito (quando a mulher pleiteia seus direitos após o prazo de

2 anos, previsto pela Orientação Jurisprudencial 399 do Tribunal Superior do Trabalho) e processos movidos por homens contra colegas de trabalho gestantes (quando estes se sentiram injustiçados pelo acúmulo ou mudança de função em prol dos ajustes no serviço para a mulher condizentes com o seu período gestacional).

Os 1.735 processos não foram incluídos, em função dos motivos descritos abaixo:

- 1.245 em duplicidade;
- 264 mulheres menores de 18 anos;
- 233 classificados como abuso de direito;
- 189 processos com os dados incompletos;
- 37 processos movidos por homens.

Assim, levando em conta tais fatores de inclusão, foram considerados para análise 5.238 processos trabalhistas.

A delimitação do perfil nacional foi realizada com a coleta dos dados referentes à: região do TRT que ocorreu o caso, tipo de instituição, sexo do chefe (réu), sexo do juiz, motivo do processo trabalhista, e o resultado da sentença. Todas as informações foram obtidas nos sites de cada Tribunal Regional do Trabalho, disponíveis na internet, a partir da utilização da palavra chave “gestante” no campo de busca dos processos. A partir do instrumento de coleta, composto pelos dados socioeconômicos e informações sobre o processo, foi formulada a máscara para entrada de dados no Programa SPSS 22.0, com subsequente digitação em sistema de única entrada, com imediata revisão, a fim de detectar e corrigir erros de digitação (APÊNDICE 1). Dessa forma, o banco de dados nacional contempla as variáveis já indicadas, conforme exposto no Apêndice 2.

A análise do perfil dos casos trabalhistas, envolvendo gestantes no Brasil no ano de 2014, foi realizada por meio de estatística descritiva (a partir dos motivos que levaram as mulheres a acessarem o Tribunal Regional do Trabalho). Verificou-se também a identificação da associação entre o sexo do empregador e o motivo do processo e o sexo do juiz e a sentença.

A segunda etapa do estudo, refere-se à análise de todos os processos trabalhistas, envolvendo gestantes que foram julgados no ano de 2014 no Estado de Santa Catarina. Cabe ressaltar, que foram considerados os processos que obtiveram ganho de causa, parcial ou total, e aqueles que foram indeferidos, mas que apresentam depoimentos de testemunhas, tanto para a parte

acusadora, no caso, a mulher trabalhadora, quanto para a empregadora.

A partir da identificação desses processos, selecionou-se os depoimentos transcritos no corpo da sentença, referentes às falas da parte acusadora, do réu, das testemunhas e do juiz, a fim de realizar as possíveis categorizações de forma heurística. A medida que uma nova categoria aparece, a mesma é incluída na tabela criada para cada processo.

Os depoimentos extraídos das sentenças dos processos trabalhistas foram analisados para identificação das categorias. Buscou-se evidenciar os trechos das entrevistas que podem ser classificadas dentro das categorias temáticas e compreensão do todo dos dados obtidos, permitindo a realização de inferências e interpretações de acordo com o referencial teórico escolhido, qual seja a performatividade feminina agudizada enquanto gestante, como porta para a violência no mundo do trabalho, à luz do referencial teórico da Judith Butler.

Seguindo o conceito da Árvore de Associação de Ideias de Spink (2002), identificou-se os repertórios linguísticos usados nos relatos sobre a violência sofrida no ambiente laboral e as lesões causadas em seus direitos trabalhistas. O uso desses repertórios, a articulação com os conteúdos identificados na literatura sobre o tema e o referencial teórico utilizado, permitiram definir três temáticas que possibilitaram uma agregação das várias categorias identificadas: (1) Exclusão dos corpos femininos no mundo do trabalho; (2) Questões Trabalhistas e (3) Consequências para a saúde do binômio mãe-filho.

A definição desses repertórios interpretativos, utilizados inicialmente por Jonathan Potter e Margaret Wetherell (1987), faz referência aos “[...] dispositivos linguísticos utilizados para construir versões das ações, eventos e outros fenômenos” que possibilitam entender a dinâmica, a variabilidade e a multiplicidade de sentidos das práticas discursivas. (SPINK; MEDRADO, 1999, p. 48).

Esse conceito foi reformulado por Mary Jane Spink (2004), reforçando que nos trabalhos com Práticas Discursivas

[...] não estamos procurando estruturas ou formas usuais de associar conteúdos. Partimos do pressuposto que esses conteúdos associam-se de uma forma em

determinados contextos, e de outras formas em outros contextos. Os sentidos são fluídos e contextuais. O sentido é uma construção social, um empreendimento coletivo mais precisamente interativo, por meio do qual as pessoas, na dinâmica das relações sociais, historicamente datadas e culturalmente localizadas, constroem os termos a partir dos quais compreendem e lidam com as situações e fenômenos a sua volta.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

6.1 Perfil nacional dos processos trabalhistas movidos por gestantes

A intenção do Direito do Trabalho é a de proteger o trabalhador, por considerá-lo como o lado mais vulnerável. Em 2016, a Justiça do Trabalho contabilizou mais de 3 milhões de novas ações, número que leva o Brasil ao primeiro lugar no ranking mundial de reclamações desta natureza (TST, 2017). Se passar por todas as instâncias, uma ação leva cerca de sete anos para ser julgada, podendo chegar a dez anos.

A distribuição dos 5.238 processos movidos por mulheres nas 1.572 Varas do Trabalho instaladas nas 24 regiões dos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil encontra-se organizada no Quadro 3. Nele, encontramos o número de processos de cada região, bem como a sua porcentagem representativa sobre o total.

Percebe-se que todos os Estados brasileiros estão contemplados nas áreas de atuação dos TRTs. A região Norte apresenta as situações onde ocorre a junção de dois estados para referência de um Tribunal: Pará e Amapá; Roraima e Amazonas; Acre e Rondônia. Ressalta-se que o Estado de Tocantins se une ao Distrito Federal para compor a 10ª região.

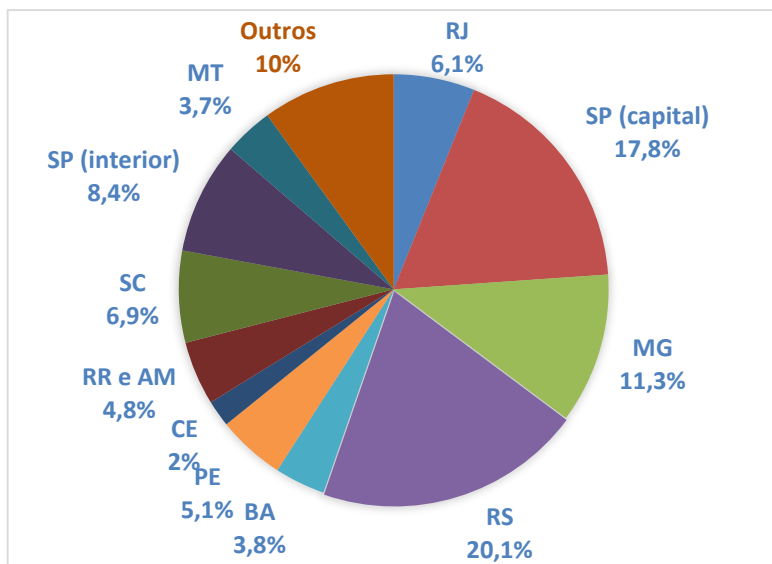
Além das uniões entre Estados, existe uma exceção referente à divisão em duas regiões: uma composta pela capital São Paulo e outra pelo interior do mesmo Estado.

Quadro 3 – Distribuição nacional dos processos envolvendo gestantes nos Tribunais Regionais do Trabalho, no ano de 2014.

TRT	Estados	Frequência	Porcentagem
1	Rio de Janeiro	318	6,1
2	São Paulo	934	17,8
3	Minas Gerais	590	11,3
4	Rio Grande do Sul	1054	20,1
5	Bahia	198	3,8
6	Pernambuco	265	5,1
7	Ceará	104	2,0
8	Pará e Amapá	21	0,4
9	Paraná	67	1,3
10	DF e Tocantins	27	0,5
11	Roraima e Amazonas	251	4,8
12	Santa Catarina	361	6,9
13	Paraíba	17	0,3
14	Acre e Rondônia	60	1,1
15	São Paulo Interior	440	8,4
16	Maranhão	34	0,6
17	Espirito Santo	93	1,8
18	Goiás	63	1,2
19	Alagoas	15	0,3
20	Sergipe	20	0,4
21	Rio Grande do Norte	75	1,4
22	Piauí	6	0,1
23	Mato Grosso	192	3,7
24	Mato Grosso do Sul	33	0,6
	Total	5238	100,0

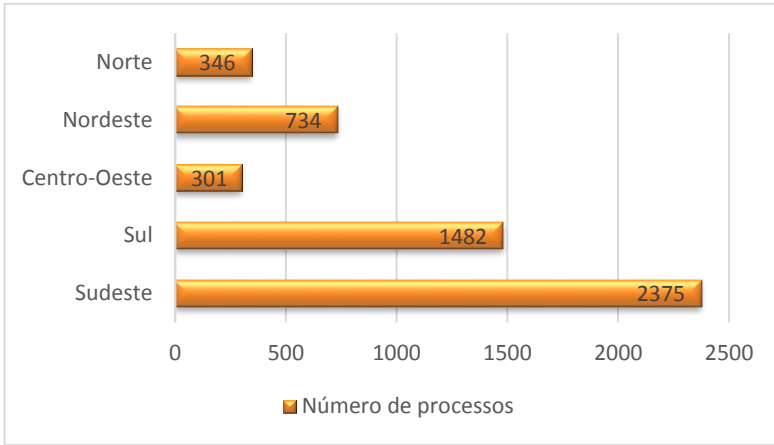
Como é possível observar pela Figura 3, a maior parte dos processos encontrados foram abertos por mulheres residentes do Estado de São Paulo (capital + interior) correspondendo à 26,2% do total no país, seguido pelo Rio Grande do Sul com 20,1% e Minas Gerais 11,3%.

Figura 3. Representação do percentual de processos trabalhistas julgados em 2014 por TRT (maiores de 2%).

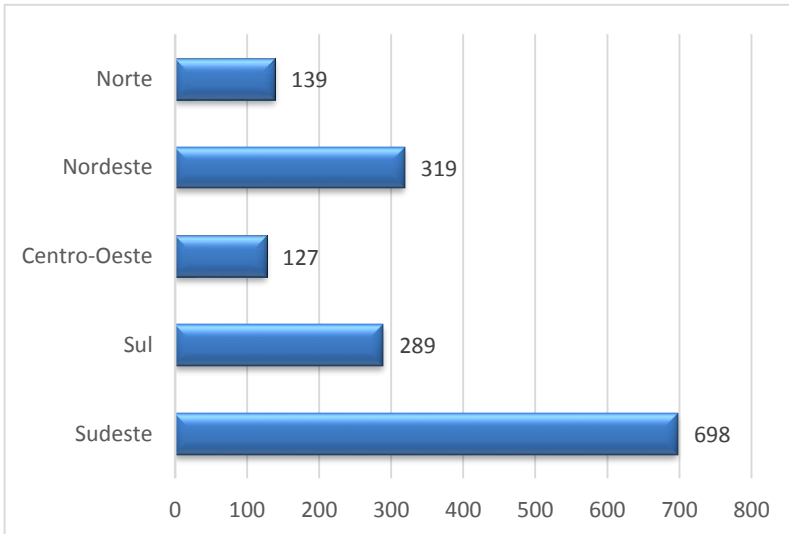


Muitas divisões regionais do território brasileiro já foram estabelecidas ao longo da história. Para reunir estados em uma mesma região são utilizados critérios como semelhanças nos aspectos físicos, humanos, culturais, sociais e econômicos.

Atualmente está em vigor a divisão estabelecida no ano de 1970, que é composta por cinco Regiões: Centro-Oeste, Nordeste, Norte, Sul e Sudeste. Ao considerar esta divisão do país, encontramos a seguinte representação dos casos trabalhistas na Figura 4.

Figura 4. Distribuição dos processos trabalhistas por região do país, 2014.

A chegada da reclamação trabalhista na Justiça é feita a partir da Vara do trabalho que é a porta de entrada do sistema. Segue-se na Figura 5, a representação do quantitativo de varas instaladas por região do país.

Figura 5. Distribuição das Varas do Trabalho por região do país, 2014.

O número de Varas trabalhistas no Nordeste do país é ligeiramente maior quando comparada com a região Sul. Contudo, nesta última região, a quantidade de processos trabalhistas registrados representam mais que o dobro.

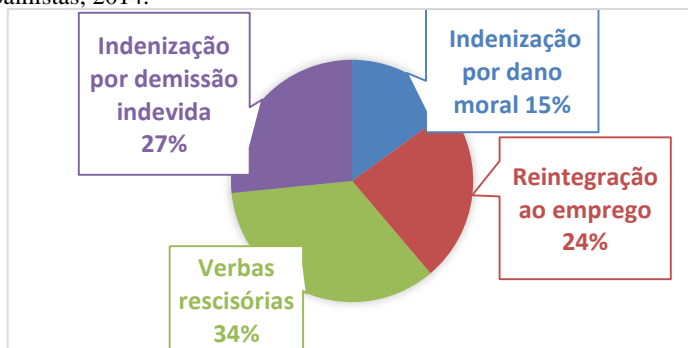
Nesse momento, é importante considerar os últimos dados demográficos das regiões brasileiras que indicam que no Sudeste reside a maior parte dos brasileiros (41,9%), seguida pelo Nordeste (27,6%), Sul (14,3%), Norte (8,6%) e Centro-Oeste (7,6%). Os dados de empregabilidade também devem ser considerados, já que a proporção de mulheres em vínculos formais é bem distinta em cada região, com o Nordeste (40,2) e o Norte (41%) apresentando os valores menores e mais equiparados, seguidos pelo Centro-Oeste (60,8%), Sudeste (65,9%) e Sul (68%) (IBGE, 2016).

Com relação a solicitação que originou a abertura do processo trabalhista por parte da mulher, identificou-se quatro grupos principais:

- 1- Indenização em virtude de algum relato de dano moral sofrido no ambiente de trabalho;
- 2- Solicitação da reintegração ao trabalho quando ocorreu a demissão anterior à descoberta da gestação;
- 3- Recebimento das verbas rescisórias, ou seja, dos valores dos vencimentos e das verbas que não foram recebidas após a demissão dita “*com justa causa*” e posterior a notificação da gestação;
- 4- Pedido de indenização decorrente da despedida da trabalhadora indevida e “*sem justa causa*” durante o período resguardado por lei e após a notificação da gestação.

A representação desses disparadores de causas trabalhistas no Brasil podem ser identificados abaixo na Figura 6 e em seguida, o Quadro 4 mostra a distribuição dos mesmos por Estado.

Figura 6. Distribuição nacional dos motivos desencadeantes de ações trabalhistas, 2014.



Quadro 4 – Principais solicitações das causas trabalhistas no Brasil, 2014.

Tribunal Regional do Trabalho	Reclamação trabalhista				Total
	Indenização por dano moral	Retorno ao emprego	Verbas rescisórias	Indenização por demissão indevida	
Rio de Janeiro	42	218	10	48	318
São Paulo	159	122	360	293	934
Minas Gerais	66	110	232	182	590
Rio Grande do Sul	155	204	464	231	1054
Bahia	29	44	62	63	198
Pernambuco	18	71	129	47	265
Ceará	8	10	41	45	104
Pará e Amapá	0	7	6	8	21
Paraná	4	35	1	27	67
DF e Tocantins	4	12	6	5	27
Roraima e Amazonas	43	45	77	86	251
Santa Catarina	65	187	45	64	361
Paraíba	1	5	4	7	17
Acre e Rondônia	9	11	18	22	60
São Paulo Interior	86	41	187	126	440
Maranhão	3	16	3	12	34
Espirito Santo	12	19	52	10	93
Goiás	11	25	9	18	63
Alagoas	0	8	4	3	15
Sergipe	1	11	1	7	20
Rio Grande do Norte	16	19	15	25	75
Piauí	3	0	0	3	6
Mato Grosso	41	17	82	52	192
Mato Grosso do Sul	9	9	4	11	33
Total	785	1246	1812	1395	5238

Ao considerar as reclamações declaradas pelas mulheres, identifica-se que pelo menos 61% delas foram demitidas após a comunicação da gestação para o seu empregador.

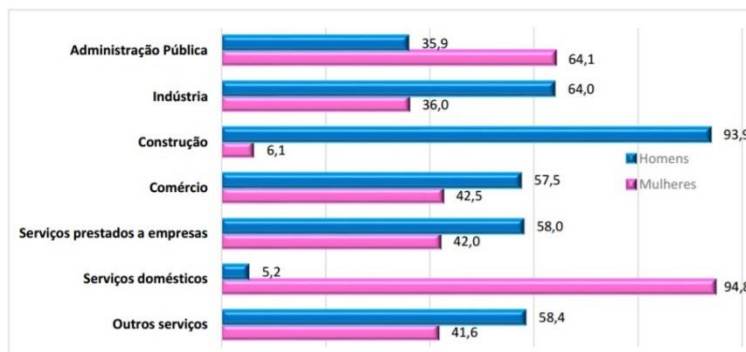
Esse número é ainda maior quando somado aos casos contidos no grupo de indenização por dano moral, que incluem tanto demissões indevidas, quanto rescisões de contrato efetuadas pela própria mulher, quando não resistia mais ao cenário opressor no qual estava inserida.

Os vínculos empregatícios foram agrupados em cinco categorias a partir de suas características:

- 1) Comércio
- 2) Indústria
- 3) Serviço Público
- 4) Serviços Privado (empresas)
- 5) Serviço Privado (pessoa física)

Esta classificação foi escolhida, baseando-se nos tipos de vínculos trabalhistas utilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na coleta de dados para a Pesquisa Mensal de Emprego, conforme apresenta a figura 7 a seguir.

Figura 7 – Porcentual de homens e mulheres ocupados em cada um grupo trabalhista, 2011.



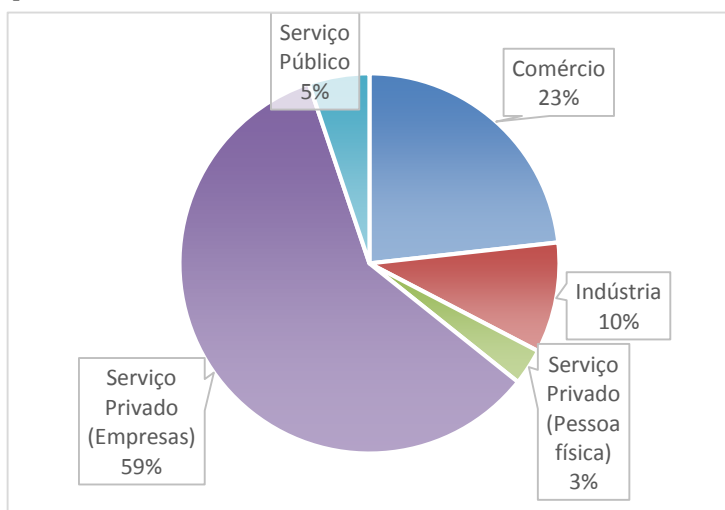
Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego (PME), do IBGE – 2011 (média das estimativas mensais)

Nos processos trabalhistas analisados na presente pesquisa, não identificou-se nenhum caso de vínculo da mulher na construção. Já os serviços domésticos que, de acordo com a PME, é predominantemente executada por mulheres, apresentou um número ínfimo de casos trabalhistas julgados no ano de 2014.

Dessa forma, optou-se por agrupar esse número no grupo de Serviços Privados prestados à pessoa física.

A figura 8, mostra o perfil nacional dos processos a partir da área de atuação do serviço. Mais da metade dos casos são provenientes de mulheres que estavam empregadas nos serviços privados prestados às empresas ou pessoas jurídicas, tais como, instituições de ensino e saúde, empresas, clínicas, cooperativas, entre outros.

Figura 8. Caracterização das instituições empregadoras alvo de processos, 2014.



A distribuição dos tipos de instituições por área de abrangência de cada Tribunal Regional do Trabalho está exposta no Quadro 5.

As divergências do padrão, observado na distribuição nacional, está presente no Estado do Paraná, que só recebeu casos de mulheres atuantes no Serviço privado.

Em Goiás, o número de processos do comércio é superior ao da área de serviços privados. No Maranhão, a quantidade de processos de mulheres servidoras públicas é o dobro dos casos do comércio e indústria.

O Rio Grande do Sul, apresenta mais casos de trabalhadoras do serviço público do que a soma dos processos de São Paulo (capital + interior).

Quadro 5 – Distribuição das instituições por região do TRT, a partir das áreas de atuação, 2014.

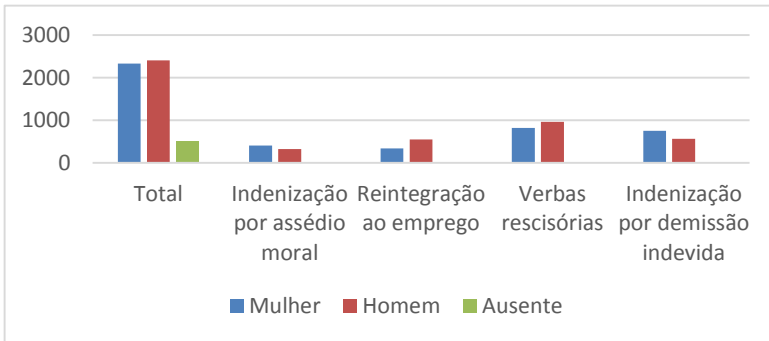
TRT	Área de atuação do Réu				
	Comércio	Indústria	Serviço Privado (pessoa jurídica)	Serviço Privado (pessoa física)	Serviços (Público)
RJ	141	8	153	6	15
SP	209	48	593	37	46
MG	92	41	429	7	19
RS	217	116	600	34	86
BA	41	19	122	7	9
PE	41	11	207	1	5
CE	16	11	71	0	6
PA e AP	8	1	9	2	1
PR	0	0	67	0	0
DF e TO	3	3	13	3	5
RR e AM	38	39	153	11	10
SC	114	75	155	9	8
PB	5	0	10	2	0
AC e RO	10	16	28	0	6
SP Interior	137	40	240	7	16
MA	4	3	15	1	11
ES	17	9	64	0	3
GO	30	7	20	6	0
AL	2	2	6	0	4
SE	9	6	3	2	0
RN	24	4	40	4	3
PI	0	0	3	0	3
MG	51	28	81	21	11
MS	8	5	14	2	4
Total	1217	492	3096	162	271

No que se refere à ocupação de cargos de gerência ou direção, pode-se afirmar que, em 2015, do total de ocupados com 25 anos ou mais de idade, havia uma proporção de 6,2% de homens ocupando esses cargos, ao passo que no caso das mulheres essa proporção era de 4,7% (IBGE, 2016).

Dos 5238 processos utilizados nesta pesquisa, foi possível identificar o sexo da chefia imediata da mulher reclamante de seus direitos, em 4737 (90,4%) das situações, conforme figura 9 a seguir.

A presença de chefia do sexo feminino está evidenciada nos processos que configuram solicitações de indenizações, ou seja, representam maior gravidade e complexidade do que os demais que normalmente relacionam-se estritamente com questões trabalhistas e financeiras.

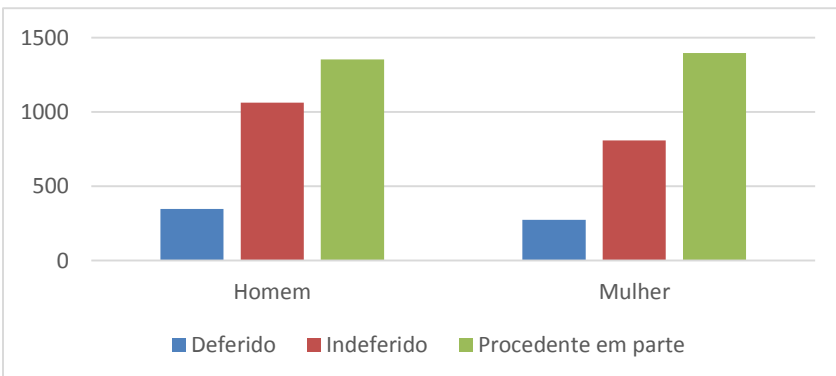
Figura 9. Distribuição nacional dos processos por reclamação trabalhista, a partir do sexo da chefia imediata da mulher, 2014.



O sexo dos juízes responsáveis pelo julgamento de cada processo também foi identificado e evidencia-se essa distribuição na figura 10, considerando-se a sentença determinada.

Ressalta-se que a indicação do sexo do juiz e do chefe imediato foi realizada através da verificação do nome próprio de cada um confrontando-se com a anteposição do artigo definido “o” para o sexo masculino e “a” para o feminino, conforme é usual na gramática da língua portuguesa (BECHARA, 2009).

Figura 10. Distribuição dos processos por sentença, a partir do sexo do juiz, 2014.



Vale mencionar, que o julgamento “Procedente em partes”, foi considerado, para evidenciar os casos em que a mulher não recebeu ganho da causa principal de entrada na Justiça, porém, obteve algum outro pedido posterior, como o benefício da justiça gratuita ou a retirada de alguma informação registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Dentre todas os processos, relacionou-se o resultado do julgamento para cada reclamação trabalhista. Tal distribuição encontra-se representada no quadro 6.

Quadro 6 – Resultados dos julgamentos de acordo com reclamações trabalhistas, 2014.

Reclamações Trabalhistas		Resultado do julgamento		
		Deferido	Indeferido	Procedente em partes
	Indenização por assédio moral	50	278	457
	Reintegração ao emprego	157	727	362
	Verbas rescisórias	218	470	1124
	Indenização por demissão indevida	196	394	805
<i>Total</i>		<i>621</i>	<i>1869</i>	<i>2748</i>

No quadro 7, evidencia-se a disparidade entre a quantidade de processos indeferidos no TRT de Santa Catarina, comparados com os outros estados. A média nacional é de 1 processo deferido para cada 2,5 indeferidos. Em Santa Catarina, essa razão é de 1 processo deferido para cada 93 indeferidos.

Quadro 7 – Distribuição das sentenças de acordo com o Tribunal Regional do Trabalho, 2014.

		Resultado do julgamento		
		Deferido	Indeferido	Procedente em partes
Tribunal Regional do Trabalho	Rio de Janeiro	37	163	118
	São Paulo	25	254	655
	Minas Gerais	61	171	358
	Rio Grande do Sul	217	288	549
	Bahia	33	81	84
	Pernambuco	34	137	94
	Ceará	24	45	35
	Pará e Amapá	7	11	3
	Paraná	32	31	4
	DF e Tocantins	4	16	7
	Roraima e Amazonas	24	78	149
	Santa Catarina	3	281	77
	Paraíba	1	10	6
	Acre e Rondônia	2	39	19
	São Paulo Interior	12	89	339
	Maranhão	7	18	9
	Espirito Santo	35	16	42
	Goiás	11	29	23
	Alagoas	4	7	4
	Sergipe	5	9	6
	Rio Grande do Norte	9	40	26
	Piauí	0	1	5
	Mato Grosso	27	36	129
	Mato Grosso do Sul	7	19	7
<i>Total</i>	621	1869	2748	

6.2 Caracterização dos processos trabalhistas no Estado de Santa Catarina

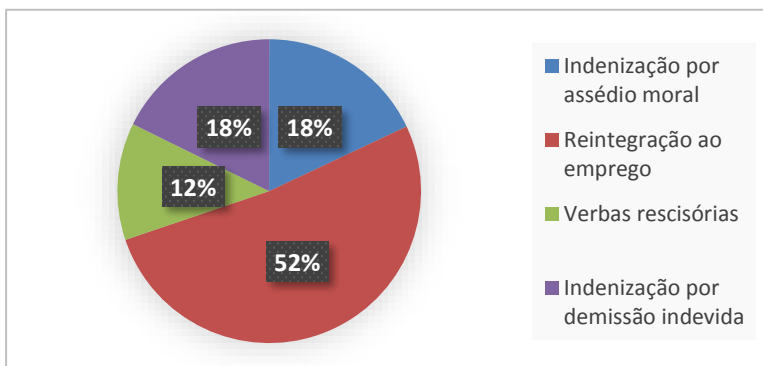
A escolha pelo estado de Santa Catarina para realização da análise mais detalhada dos processos e seus discursos, ocorreu por dois fatores principais: possuir a maior proporção do país de mulheres ocupadas em vínculo formal (74,7%) e protegidas pelas leis trabalhistas (IBGE, 2016); apresentar aproximadamente 37 vezes mais sentenças indeferidas para a mulher do que a média nacional (Quadro 7).

No ano passado, a primeira instância da Justiça do Trabalho do Estado de Santa Catarina julgou 93 mil processos (TST, 2017).

O 12º Tribunal Regional do Trabalho, compreende o estado de Santa Catarina que, por sua vez, possui 30 varas do trabalho localizadas nos municípios de Araranguá, Balneário Camboriú, Blumenau, Brusque, Caçador, Canoinhas, Chapecó, Concórdia, Criciúma, Curitiba, Florianópolis, Fraiburgo, Imbituba, Indaial, Itajaí, Jaraguá do Sul, Joaçaba, Joinville, Lages, Mafra, Maravilha, Porto União, Rio do Sul, São Bento do Sul, São José, São Miguel do Oeste, Timbó, Tubarão, Videira e Xanxerê.

Em todo o estado, localizou-se no ano de 2014, 361 processos de mulheres que procuraram a Justiça do trabalho para garantia de algum direito lesado. A figura 11, mostra a distribuição desses processos, considerando-se as quatro solicitações principais que geraram a abertura das ações.

Figura 11. Distribuição dos processos por reclamação trabalhista, Santa Catarina, 2014.



Em 73% dos casos, ou seja, 265 processos, conseguiu-se identificar o sexo do réu. Dessa forma, apresenta-se no Quadro 8, as solicitações trabalhistas que ocasionaram a abertura da ação legal, relacionando-se com o sexo do réu.

Quadro 8 – Distribuição dos processos trabalhistas em Santa Catarina, a partir das reclamações trabalhistas e do sexo do réu, 2014.

Sexo do Réu	Reclamação trabalhista				Total
	Indenização por dano moral	Reintegração ao emprego	Verbas rescisórias	Indenização por demissão indevida	
Homem	3	63	24	4	94
Mulher	59	26	7	59	151
<i>Total</i>	62	89	31	63	245

As mulheres ocupam o lugar de chefia da trabalhadora que abriu um processo em aproximadamente 61% dos casos. Neste sentido, faz-se mister pontuar que os homens são maioria nas chefias nos processos relacionados à questões de cunho trabalhista. Já as mulheres, ao contrário, representam a maioria absoluta quando as denúncias geram pedidos de indenização por parte da trabalhadora.

O ressarcimento da violação à honra, configurada como dano moral, está amparado constitucionalmente no artigo 5º, inciso X:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
(...) X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas,

assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Encontra-se, também, na Carta Cidadã, a competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações de indenização por dano moral, decorrente da relação de trabalho:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
 (...)VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

As sentenças proferidas pelos juízes nos processos trabalhistas envolvendo gestantes de Santa Catarina, estão dispostas abaixo no Quadro 9.

Quadro 9 – Distribuição dos processos trabalhistas em Santa Catarina, a partir dos resultados dos julgamentos e dos sexos dos juízes, 2014.

Resultado do julgamento	Sexo do Juiz		Total
	Homem	Mulher	
Deferido	1	2	3
Indeferido	195	86	281
Procedente em partes	50	27	77
<i>Total</i>	246	115	361

6.3 Identificação e análise de situações de violência e questões trabalhistas através dos discursos encontrados nos processos em santa catarina.

No Relatório Nacional Brasileiro da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher se constatou que

a maternidade é um fator decisivo no ingresso e na permanência das mulheres no mercado de trabalho e tem impacto sobre a trajetória profissional, dificultando a promoção a cargos mais altos (BRASIL, 2011).

A motivação para a realização desta etapa do estudo partiu da intenção em revelar os entendimentos judiciais acerca do tema, trazendo a tona os tocantes casos de sofrimento em que mulheres foram vítimas nesse momento da vida em em que estão mais sensíveis.

Durante a gestação, a mulher não se limita a aguardar o filho; trata-se de um processo psicológico complexo, de intensa atividade emocional, que testa tanto a suas reservas físicas e psíquicas como sua aptidão para criar uma nova vida. Todo esse processo implica uma situação de stress, capaz de gerar transtornos físicos e alterações psiquiátricas, sendo as mais freqüentes do tipo neurótico, acompanhadas de grande ansiedade, enquanto as psicoses gravídicas são mais raras. (BARROS, 1995)

Os processos trabalhistas selecionados para esta pesquisa são compostos pelos discursos das seguintes pessoas:

Reclamante: mulher que aciona a Justiça do Trabalho.

Reclamada ou Réu: empregador ou representante da empresa.

Juiz: responsável pelo julgamento em primeira instância.

Vale ressaltar que em alguns casos encontram-se também as falas de testemunhas tanto da reclamante quanto da reclamada.

Após a leitura e seleção dos discursos identificou-se três grupos principais de categorias:

- 1) Questões trabalhistas;
- 2) Exclusão dos corpos femininos no mundo do trabalho; e
- 3) Consequências para a saúde do binômio mãe-filho.

Dessa forma, o Quadro 10 apresenta a compilação desses discursos, a partir da situação chave que levou à abertura do processo. Nota-se que existem situações que aparecem em conjunto nos relatos.

Quadro 10 – Situações identificadas como motivadoras para abertura dos processos trabalhistas pelas gestantes, 2014.

MOTIVO CITADO	NÚMERO DE MULHERES QUE O CITARAM
Demissão depois de informada a gestação	159
Demissão anterior à descoberta da gestação e recusa à reintegração da mulher ao trabalho	153
Humilhação sofrida no trabalho	42
Aumento da jornada de trabalho	30
Exposição de risco (função não compatível com a gestação)	27
Aumento da carga de trabalho	23
Acusação de roubo	19
Não recebimento dos atestados pelo empregador	17
Mudança de função	8

6.3.1 *Questões trabalhistas*

Diversas questões de cunho trabalhista foram levantadas pelas mulheres que acessaram a Justiça para garantia de seus direitos.

A estabilidade da mulher no seu vínculo empregatício é garantida na gestação, e após o parto, por 5 meses. A demissão ocorrida durante o período gestacional da trabalhadora e anterior à sua descoberta, foi alvo de acionamento da Justiça, quando negado o retorno da mulher ao trabalho, mesmo quando a gestação foi informada pela mesma.

[...] Após a realização do exame de ultrassonografia obstétrica e confirmação da gravidez, comuniquei novamente à reclamada mas esta não modificou sua decisão da demissão. (Processo 0000218-14.2014.5.12.0055)

A barreira encontrada pelas mulheres diante da solicitação de reintegração ao emprego, prevista em lei, faz com que o caminho processual seja tomado. A partir desta decisão, inicia-se uma série de medidas legais, com a entrega de documentos comprobatórios que vão compor o processo para análise do juiz. [...] Quando de sua dispensa encontrava-se grávida, conforme exame médico anexo. (Processo 03696-2013-040-12-00-2)

O acionamento da Justiça, traz à tona, outras questões ocorridas no trabalho – “[...] encontrava-se grávida quando de sua dispensa. Não usufruí do intervalo para repouso e alimentação e não recebi as horas extras” (Processo 01741-2013-045-12-00-6) – desencadeando a busca por comprovantes como as folhas de ponto, livros de registros, relatos de funcionários, além das falas da mulher e da pessoa empregadora ou seu representante.

Em algumas situações os documentos investigados não ficavam disponíveis para as funcionárias. “Afirma que assinava uma folha de ponto, que era preenchida pela reclamada, sem possibilidade de conferência pela empregada.” (Processo 01741-2013-045-12-00-6)

Diante desse cenário, o juiz frequentemente entende que é inviável o retorno da mulher ao trabalho como fator de proteção para desentendimentos futuros. Por isso, sua sentença é convertida de reintegração ao emprego, para o pagamento dos meses de salários referentes à estabilidade.

Condeno a ré ao pagamento, em favor da autora, das seguintes parcelas: 1. salários, férias com 1/3, gratificações natalinas e FGTS (11,2%) do período de garantia ao emprego; 2. horas extras e reflexos; 3. dobra da Lei 605/49, quanto ao labor prestado em domingos e feriados; 4. FGTS sobre as verbas salariais deferidas (11,2%); 5. honorários advocatícios nos termos fixados; 6. juros e correção monetária nos termos definidos (Processo 00445-2014-043-12-00-6)

Em se tratando de contratos temporários, “[...] fui aprovada para o emprego temporário de professora na prefeitura e quando do término do contrato estava grávida” (Processo 01253-2013-023-12-00-1), o entendimento de grande parte das instituições empregadoras difere do previsto na legislação, como percebido nas seguintes falas do réu e do juiz.

[...] a estabilidade em tela se aplica somente nos casos de contrato de trabalho por prazo indeterminado, **excluindo-se dessa proteção empregados que viessem a se encontrar em estado gestacional, mas com contrato de trabalho por prazo determinado**, haja vista não se tratar de hipótese de dispensa arbitrária ou sem justa causa, mas sim de pacto previamente firmado. Pugna pela improcedência da pretensão. (RÉU)

O simples fato da empregada estar grávida gera todos os direitos e

garantias de proteção à mulher e à gravidez, considerando o eminente interesse social na gestante, como fenômeno natural de continuidade da espécie humana. Por tais razões é assegurado à gestante garantia contra despedida arbitrária do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, inclusive em relação aos contratos de trabalho a título de experiência e nas contratações a título precário, **independentemente do regime jurídico de trabalho. (JUÍZ)** (Processo 01253-2013-023-12-00-1)

A perda da garantia à estabilidade provisória, advém da constatação da gravidez posterior ao fechamento do contrato de vínculo temporário. Nos casos em que não se tinha conhecimento sobre a gestação, faz-se o cálculo da idade gestacional para dedução do período de concepção. Em algumas situações, esse cálculo ocorre após o nascimento do bebê, podendo gerar parecer positivo “[...] o bebê nasceu em 25 de março, com 38 semanas e cinco dias, reconhecendo-se assim, o direito de garantia de emprego” (Processo 00411-2014-008-12-00-4) ou negativo “[...] razão porque considerando a data do parto, se a concepção ocorreu em janeiro, o contrato de trabalho não mais existia”, (Processo 0001051-10.2013.5.12.0009) quando se indefere o pedido da mulher.

A instituição empregadora mantém com as suas responsabilidades relacionadas à estabilidade da empregada gestante, mesmo quando tem as suas atividades encerradas, situação tal que é reforçada pela fala do seguinte juiz:

Surpreendida com o fechamento das portas da ré a deixando numa situação de total desamparo enquanto grávida, e além de prejudicar a trabalhadora, também afetou o nascituro, deixando ambos em situação de desamparo e miserabilidade justamente na hora em que mais precisava. (Processo 0003298-79.2013.5.12.0003)

A reivindicação para a execução de acordos estabelecidos no âmbito trabalhista e não cumpridos, logrou êxito em julgamentos, como consta no próximo exemplo:

Meu pedido de demissão decorreu de ajuste com o sócio da reclamada, no sentido de que seria recontratada por empresa componente do mesmo grupo econômico, em cargo com salário superior e menor desgaste físico, acordo esse que não se confirmou. Era de conhecimento da reclamada o fato de encontrar-se grávida quando da assinatura do pedido de demissão. Em face disso, pede que seja reconhecida a garantia provisória de emprego (gestante), determinando a sua reintegração. (Processo 00953-2012-013-12-00-0)

Nesse ponto, encontra-se o limiar entre as reivindicações de teor trabalhista, pautadas nas legislações que protegem as mulheres trabalhadoras no período gestacional e após o parto, em seu puerpério, para o embate no comportamento assumido nas relações danosas e reprováveis que permeiam o mundo do trabalho.

6.3.2 Exclusão dos corpos femininos no mundo do trabalho

A partir da análise dos processos trabalhistas disponíveis para consulta no estado de Santa Catarina foi possível observar a grande quantidade de mulheres que perceberam atos discriminatórios após a informação da gestação no local de trabalho.

A demissão indevida após a comunicação da gestação, apareceu em 44% dos processos julgados em Santa Catarina, no ano de 2014, levando à mulher a buscar os seus direitos através da solicitação do retorno ao trabalho, do pagamento dos salários referentes ao período de afastamento, e em algumas situações, da indenização em virtude do dano causado quando comprovada a má fé do empregador. “A reclamante postula indenização por danos morais, porque

teria sofrido transtornos e aborrecimentos advindos da sua dispensa imotivada em período gestacional.” (Processo 01666-2013-040-12-00-1)

As rescisões do vínculo empregatício quando ocorre sem justa causa após a notificação da gestação, contraria o art. 7º da Constituição Federal de 1988 que prevê a impossibilidade de demissão de empregada gestante sem justo motivo. Mesmo assim, tal fenômeno é frequente no mundo do trabalho. Os seguintes trechos revelam exatamente isso:

A reclamante alega que foi contratada para exercer a função de auxiliar de fábrica, Diz que, em razão de não estar se sentindo bem de saúde, realizou consulta médica, vindo a descobrir que estava grávida. Ao entregar o atestado médico da consulta, foi indagada acerca do motivo da consulta, já que se tratava de médico obstetra, e no dia seguinte, teve seu contrato de experiência rescindido antecipadamente, por iniciativa da reclamada. Na oportunidade, foi informada de que não precisava voltar à sede da empresa, devendo comparecer apenas “após o mês de julho” para proceder a baixa em sua CTPS. A sua dispensa foi discriminatória, por se encontrar grávida. (Processo 00982-2013-023-12-00-0)

A reclamante alega admissão na função de chapeira e dispensa em virtude da sua comunicação da gravidez ao empregador. Foi retida a CTPS e o CPF. Manifestou ao empregador a existência de sintomas de estado de gravidez. [...]ter sido ofendida pelo reclamado ao solicitar a devolução dos seus documentos. (Processo 03424-2014-040-12-00-3)

[...] ter sido dispensada enquanto se encontrava gestante, ter sofrido abalo moral porque tentou várias vezes receber o salário do mês trabalhado, porém o empregador se recusou a fazê-lo. Está com sérios riscos na gestação e a atitude do réu a deixou em dificuldades financeiras.
TESTEMUNHA (Processo 0004256-81.2012.5.12.0009)

A situação financeira é muito evidenciada e também percebe-se a constante referência aos potenciais danos ocasionados nas trabalhadoras em decorrência da circunstância a que estão envolvidas. Esses prejuízos, podem transcorrer em transtornos psíquicos e físicos à mulher e ainda, riscos ao desenvolvimento da gestação.

Laborou na função de atendente e teve uma gestação de alto risco; por causa de problemas de saúde (pré-eclampsia) a criança nasceu prematuramente e não resistiu ao parto cesariana, vindo a falecer. Destes problemas vieram outros, dentre os quais um AVC – acidente vascular cerebral. (Processo 04063-2013-040-12-00-1)

É facultada à ambas as partes, reclamante e reclamada, trabalhadora e empregador, a indicação de testemunhas para prestar depoimentos perante a Justiça, a fim de auxiliar na elucidação dos fatos. “A testemunha da reclamada, empregada daquela, afirma que a reclamante nunca trabalhou para a reclamada, que nunca a viu na sede da empresa.” (Processo 02027-2012-002-12-00-6) Todavia, as questões de interesse, são, em algumas situações, claramente reveladas e penalizadas, como percebe-se no julgamento proferido a seguir: “Não é crível que a testemunha não conhecesse a reclamante, estando claro que procurou alterar a verdade dos fatos, tendo criado embaraços à efetivação da entrega jurisdicional. Assim, condena-se a mesma ao pagamento da multa”. (Processo 02027-2012-002-12-00-6)

A recusa em receber os atestados ou as declarações de comparecimento às consultas de pré-natal e realização de exames, apresentadas pela mulher ou o não registro destes na ficha da trabalhadora, reflete a intenção de punição pelas ausências sucedidas em virtude da condição que a gestação impõe. Tais ausências são, inclusive, autorizadas legalmente.

A autora alega que era obrigada a laborar em vários domingos e feriados, porém não recebia a devida contraprestação. Afirma que, mesmo tendo apresentado atestados, a ré sempre descontou os valores a título de falta injustificada, mesmo sendo em razão do estado gestacional. (Processo 0004280-12.2012.5.12.0009)

A dispensa da gestante do serviço pode ocorrer por “justa causa”, quando o empregador precisa, obrigatoriamente, apresentar motivos e provas concretas que justifiquem a demissão e o exime do pagamento das verbas rescisórias. Com base no artigo 482 da CLT, relaciona-se a seguir, as situações que constituem justa causa para a ruptura do contrato de trabalho pelo empregador:

- **Ato de Improbidade:** refere-se à toda ação ou omissão desonesta do empregado, que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando a uma vantagem para si ou para outrem. Exemplos: furto, adulteração de documentos pessoais ou pertencentes ao empregador, entre outros.
- **Mau Procedimento:** É o procedimento incorreto, irregular, que atenta contra as regras legais ou que fere a própria moral. É o modo de vida desregrado, inconveniente, ofensivo aos bons costumes e à decência
- **Incontinência de Conduta:** corresponde ao assédio sexual, a conduta perniciosa, na qual se utilize de sua posição hierárquica superior para atingir ilicitamente seus desejos desregrados e imorais perante seus subordinados.
- **Negociação Habitual:** quando o empregado sem autorização expressa do empregador, por escrito ou verbalmente, exerce, de forma habitual, atividade

concorrente, explorando o mesmo ramo de negócio, ou exerce outra atividade que, embora não concorrente, prejudique o exercício de sua função na empresa.

- **Outras Causas:** Além das causas acima, consideram-se permissivas à justa causa a condenação criminal; desídia (falta de atenção); embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego; ofensas físicas; lesões à honra e à boa fama; jogos de azar; e atos atentatórios à segurança nacional.

A demissão por justa causa confere à trabalhadora o direito apenas a: saldo de salários; férias vencidas, com acréscimo de 1/3 constitucional; salário-família (quando for o caso); e depósito do FGTS do mês da rescisão.

Cabe ressaltar que a Justiça entende que o dever de provar as alegações de Justa Causa não é do trabalhador e, sim, do empregador. Nesses casos mencionados de rescisão do vínculo empregatício, a trabalhadora gestante perde a garantia à estabilidade gestante prevista na Constituição.

Diante disso, percebe-se a ocorrência de muitos processos envolvendo empregadores que alegaram a justa causa na demissão da mulher trabalhadora no período gestacional, porém quando confrontados na Justiça do Trabalho não apresentaram provas para tal conduta, como evidenciados nos seguintes trechos de processos:

O réu alega que a autora foi despedida por justa causa em decorrência de atos de insubordinação e indisciplina, não acatamento de ordens superiores, bem como prejudicar os serviços e falar contra a empresa, prejudicando a administração e o desenvolvimento dos serviços. Surgiu então o relato sobre alguns panos de limpeza deixados na cama de um hóspede, bem como a versão de que a autora teria feito isso de forma proposital. Entretanto, nenhuma das duas testemunhas ouvidas presenciou o fato. A testemunha 1 relata o que teria ouvido da réu. A testemunha

2, que estava de folga no dia e informa que ouviu isso da réu. (Processo 00017-2014-045-12-00-6)

No caso acima, está explícito algo bastante comum nos processos analisados: a presença de testemunhas que ainda trabalham com o réu acusado e acabam por reproduzir, assim, a fala de seu empregador. Tais depoimentos, não contribuem para o conjunto probatório previsto nos casos de demissão por justa causa. Nesse processo especificamente, a decisão da Juíza, foi condenar o Réu ao pagamento dos salários do período de estabilidade, porém, negou a indenização solicitada em virtude da disseminação de boatos sobre a mulher.

A mudança do comportamento por parte da chefia imediata em decorrência da gestação da trabalhadora é alvo de menção constante nos processos. “Foi despedida quando estava grávida, por justa causa sem receber as verbas rescisórias [...] danos morais pelo tratamento dispensado após o conhecimento de seu estado gravídico.” (Processo 01693-2014-045-12-00-7).

Alega que com a gravidez, era vítima de diversas ofensas verbais praticadas por seu superior hierárquico, inclusive na presença de hóspedes, havendo forte pressão psicológica no desenvolvimento do trabalho. (Processo 00367-2013-002-12-00-3)

A ocorrência de acontecimentos que acarretam em sofrimento psíquico para a trabalhadora é de difícil comprovação. Primeiro, porque muitas vezes ela mesma não percebe que está sendo vítima de abusos, e esse quadro frequentemente é permeado de atos sutis, invisíveis e degradantes. Segundo, por se tratar de um contexto onde as testemunhas possuem graus de dependência variados com o empregador, sobretudo financeiro.

O caso exposto na sequência mostra uma situação na qual as testemunhas, que continuam trabalhando na empresa, relataram não ter presenciado as discussões. Por conseguinte, foi negado o pedido de indenização,

decorrendo a conversão no pagamento do 13º e das férias, ainda não pagas.

Na função de auxiliar de produção, foi ofendida pela esposa do sócio da reclamada, o que lhe teria causado consequências nocivas à sua saúde. Acrescenta ter registrado boletim de ocorrência, no qual relatou à autoridade as ofensas a que teria sido submetida no ambiente laboral, que, considerando a sua condição de gestante, poderiam colocar em **risco** a sua saúde e o do nascituro. A gerente do estabelecimento e esposa do proprietário, a teria ofendido, ao chamá-la de **malandra, preguiçosa, de irresponsável, incompetente e de mãe irresponsável, bem como de que teria dito que lhe pagava os salários com desgosto e com remorso.** (Processo 01933-2014-040-12-00-1)

As mulheres, mesmo adquirindo seus direitos constitucionais de igualdade, ainda são discriminadas e recriminadas quando decidem encarar a maternidade. Através do quantitativo de processos movidos por gestantes em todo Brasil, depreende-se que o mundo do trabalho não gosta de lidar com empregadas gestantes e como estas possuem direitos resguardados tanto na Consolidação das Leis Trabalhistas como na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88), não podendo ser demitidas sem justa causa, acabam por sofrer, portanto, toda uma gama de assédios e agressões.

No direito do trabalho, há o princípio da não discriminação, que exclui todas as diferenciações que submetem um trabalhador em uma situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima. A Organização Internacional do Trabalho pela Convenção 111, aboliu qualquer forma de discriminação na relação de emprego. No Brasil, a lei nº 9029/95, veio proteger os trabalhadores das discriminações

nas relações de trabalho.

Existem situações nas quais o empregador resolve por demitir a trabalhadora após a informação da gestação, mas retorna em sua decisão quando confrontado pela mulher sobre o acionamento da Justiça para garantia de seus direitos. No entanto, o que se desenrola a partir daí é uma série de comportamentos violentos e abusivos, como exposto no processo a seguir.

Sustenta que foi empregada da ré na função de costureira. Argumenta que, quando a reclamada tomou conhecimento de sua gravidez, **decidiu dispensá-la**, mas voltou atrás, quando foi alertada de que iria procurar seus direitos. No entanto, após a empresa-ré ter mudado o seu posicionamento (quanto à dispensa), **“passou a determinar trabalhos exagerados em descompasso com a sua situação de saúde, impondo-lhe excessivas obrigações, acima de suas forças, e que, não suportando a situação, chegou a desesperar-se.** Alega, assim, que, em razão de seu estado de saúde e dos vários problemas decorrentes da própria gravidez, bem como da excessiva e pesada jornada de trabalho, recebeu indicação médica de afastamento, com previsão de 15 dias de licença, embasado no CID F 32. Diz que a reclamada se negou a receber dito atestado e também se negou a encaminhá-la para o médico da empresa, apesar de se tratar de gestante. Esse comportamento “importou em desespero sem tamanho para a Autora, que sabia estar pondo em risco sua saúde, sua vida e de seu filho, caso permanecesse na empresa, contrariando a prescrição médica, ainda mais e, sobretudo, quando a empresa lhe impunha pesados fardos, insustentáveis a si, e que importam em insustentável

situação.” (fl. 03). Argumenta, assim, que **foi obrigada a pedir demissão, ante a imposição de tarefas pesadas**, contrárias às suas forças e à sua condição de saúde, além da negativa de lhe encaminhar ao médico da empresa, a fim de operar o afastamento, por motivo de saúde, pelo prazo de quinze dias. (Processo 01798-2013-023-12-00-8)

Algumas empresas, incitam situações vexatórias às gestantes, no intuito de que as mesmas solicitem sua demissão, visto não poderem ser demitida sem motivo aparente, ou seja, sem justa causa, incorrendo, assim, no assédio moral.

Antes de a ré tomar conhecimento de seu estado, tratava-lhe com respeito e dignidade, mas depois disso passou a lhe humilhar e discriminar perante a outra colega de trabalho e clientes que frequentavam o estabelecimento. Sustenta que o gerente da ré lhe fez passar por várias situações vexatórias, ao ponto de lhe mandar retirar o esmalte da unha de uma cliente duas vezes e pintá-las três vezes consecutivas. Acrescenta que o gerente da ré também fez comentários negativos a respeito de sua gravidez. Acrescenta que a ré estava lhe pagando o salário com atraso. [...] foi submetida após a reclamada ter tomado conhecimento de sua gravidez, já que esta passou a lhe tratar com rigor excessivo (Processo 01231-2013-017-12-00-0).

As atitudes assediadoras citadas pelas mulheres nos processos se baseiam em aumento da jornada e da carga de trabalho, mudança de função, exposição de risco em função incompatível com a gestação, acusações e humilhações.

A ampliação da jornada de trabalho ocorre, em muitos casos, junto com a redução ou extinção dos

intervalos previstos para descanso. “Laborava, de segunda a sexta-feira, das 06h30min às 17h30min, sem usufruir o intervalo mínimo de uma hora para repouso e refeição.” (Processo 00471-2014-021-12-00-7).

A autora alega que a realização de horas extras sem a correspondente contraprestação era habitual. Estava no quinto mês de gestação por ocasião da rescisão contratual, (Processo01131-2013-010-12-009)

O aumento da jornada, aparece concomitante com a sobrecarga de trabalho, em algumas situações, quando exige que a trabalhadora, na tentativa de cumprir a nova e excessiva carga imposta pelo empregador, labore por um período superior ao contratado.

Grávida, tinha que trabalhar em torno de 20 a 30 minutos além do horário para conseguir realizar toda a limpeza do colégio, sem o pagamento de horas extras. Mesmo trabalhando em regime de horas extras, nunca usufruiu do intervalo de 15 minutos de descanso a que faria jus antes da prorrogação da jornada, de acordo com o que determina o art. 384 da CLT. (Processo 0000294-16.2013.5.12.0009)

O ajuste do exercício da função laboral, a fim de proteger o desenvolvimento da gestação, deve ser realizado pelos empregadores. No entanto, o não cumprimento desses termos é visível e pavoroso.

As atividades eram exercidas em pé, em posições forçadas, sem remanejamento, com exigência de esforço físico acima de seus limites, em posições ergonômicas inadequadas, sem treinamento e

ginástica laboral e com exigência de movimentos repetitivos. (Processo 01023-2013-049-12-00-5)

Afirmo que na data do término do contrato de trabalho encontrava-se no segundo mês de gravidez e que por isso tem direito à estabilidade provisória. Meu estado gravídico era de conhecimento da ré e que em virtude da minha condição de gestante fui obrigada a prestar serviços mais pesados do que aqueles anteriormente desempenhados. Além disso, eu que era obrigada a trabalhar em ambiente insalubre e exposta à chuva. (Processo 00380-2014-049-12-00-7)

Algumas, até referiram a substituição da função, por algo compatível com o momento gestacional, porém, sem usufruir dos devidos intervalos para descanso. “Em virtude de cuidados especiais necessários na gestação até o parto, exercia a função de caixa e não usufruía dos 15 minutos de intervalo previsto no artigo 384 da CLT.”

A transferência do local de trabalho, representa um transtorno, quando estabelece um tempo muito maior para o deslocamento de casa para a unidade. “Estava submetida à exaustiva jornada de trabalho, já que agora chega a despendar 3 horas de trajeto entre a sua residência e a sede da reclamada.” (Processo 00712-2013-008-12-00-7) Quando tal fato ocorre, por exemplo, após a notificação da gravidez, deixa transparecer uma conduta discriminatória com a trabalhadora.

Tais situações abusivas, apareceram isoladamente ou em conjunto, como o seguinte exemplo denuncia:

A reclamante afirma que sua dispensa ocorreu em virtude de ter comunicado a empregadora de seu estado gravídico, o que importou em discriminação dor,

menosprezo e abalo psicológico a ela provocados.

Testemunha 1: [...] depois que a reclamante informou que estava grávida, cobraram mais serviços, tratando-a mal, e inclusive colocavam ela para trabalhar em outra área que não era a dela; saiu comentário entre as pessoas que trabalhavam no local que a reclamante foi acusada de furto do dinheiro do caixa, após comunicar que estava grávida; a depoente soube da acusação de furto quando não era mais empregada; [...]

Testemunha 2: a depoente também estava grávida, assim ela como a a reclamante passaram a ser ameaçadas que se não dessem conta do serviço seriam despedidas por justa causa; foi feita uma acusação de roubo de R\$ 10,00 da reclamante com cumplicidade da depoente; a reclamante não pegou tal dinheiro; a reclamante também foi acusada de ter roubado R\$ 54,00 referente ao vale transporte; que tal valor foi retirado com autorização da gerente; a reclamante não estava trabalhando no dia em que foi acusada de furto, apenas compareceu no local para pegar o dinheiro referente ao vale transporte que tinha sido autorizado; a ameaça foi feita pela gerente do RH; a depoente estava presente quando foi feita a ameaça, o que ocorreu na sala da gerência. (Processo 03725-2012-002-12-00-9)

O poder tem duas faces: a da potência e da impotência. As mulheres estão familiarizadas com essa última, mas este não é o caso dos homens. (SAFFIOTI; ALMEIDA, 1995)

Estudos concluem que num universo de assédio moral no ambiente laboral, aproximadamente 70% dos assediados são mulheres.

É certo que as constantes humilhações, a exposição do trabalhador ao ridículo, a supervisão excessiva, as críticas cegas, o empobrecimento das tarefas, a sonegação de informações e as repetidas perseguições, são notas características do assédio moral, cuja prática está relacionada, geralmente, a uma relação de poder.

No íntimo, os homens sabem que o organismo masculino é mais diferenciado que o feminino, sendo este último, mais forte, embora com menor força física. Não ignoram a capacidade da mulher de suportar sofrimentos de ordem psicológica, e talvez por estas razões tenham necessidade de mostrar sua “superioridade”, denotando, assim, sua inferioridade.

Foi agredida verbalmente pelo superior hierárquico, Sr. Edgar, que questionou na frente das funcionárias se a reclamante era a encarregada ou um bicho, começou a ser chamada de bicho pelas colegas, ficando em situação vexatória e perdendo parte do seu comando perante suas subordinadas. Em certa oportunidade foi humilhada pelo chefe, que berrou mandando calar a boca a autora e uma colega que conversavam. (Processo 0000147-96.2014.5.12.0027)

Entre as mulheres, socializadas todas na ordem patriarcal de gênero, que atribui qualidades positivas aos homens e negativas, embora nem sempre, às mulheres, é pequena a proporção destas que não portam ideologias dominantes de gênero, ou seja, poucas mulheres questionam sua inferioridade social. Desta sorte, também há um número incalculável de mulheres machistas. “Era constantemente constrangida pela minha chefe.” (Processo 0003469-11.2012.5.12.0055)

Isso reflete uma estrutura de poder, cuja distribuição é muito desigual, em detrimento das mulheres.

A autora alega que foi dispensada durante a gestação, sem justa causa, em 01-11. Afirma que no dia 07-11, a ré enviou um

moto-boy para levar-lhe um comunicado de que deveria comparecer à empresa para justificar as faltas ou retornar ao trabalho, sob pena de abandono de emprego. Alega que não recebeu o salário do mês de outubro. Sofreu violação a sua integridade e dignidade, em razão de a ré tê-la ofendido, além de ter publicado nota em jornal solicitando o retorno da empregada ao trabalho. (Processo 0003469-11.2012.5.12.0055)

6.3.3 Consequências para a saúde do binômio mãe-filho.

O palco formado para o desenrolar de relações desastrosas e violentas contra a mulher que se encontra fragilizada, propicia as repercussões nocivas para a saúde e a vida do binômio mãe-filho.

A cada dez gestantes brasileiras, duas desenvolvem depressão pós-parto (BARROS, 2005). Um índice considerado extremamente alto. Há riscos sérios. A apatia da mãe, que não dá conta de cuidar dela própria, pode prejudicar o desenvolvimento do bebê. A gravidez é um processo natural e biológico, ser mãe, não, é uma construção e aprendizado.

Os processos judiciais trabalhistas remetem a uma questão importante: a saída dessa mulher do mercado de trabalho após o período de 5 meses da estabilidade. E a ciência deste fato, ocorre ainda no período gestacional, quando a mesma procura a Justiça, para a garantia de seus direitos. Nesse momento, a empregada gestante, necessita de cuidados especiais e de maior proteção, devido ao seu estado gravídico, levando em consideração a dificuldade que enfrentará ao tentar conseguir uma nova colocação no mercado de trabalho.

Quando a trabalhadora experimenta o desemprego, tendo buscado nova colocação, agora somando-se a discriminação por ser mãe, principalmente quando o filho ainda é pequeno, acaba por encontrar o isolamento, a solidão, o não lugar. A responsabilidade deste fracasso, infelizmente, lhe é comumente imputada.

As mulheres são “amputadas”, sobretudo, no desenvolvimento e uso da razão e no exercício do poder. Elas são socializadas para desenvolver comportamentos dóceis e apaziguadores, ao contrário dos homens. Isso constitui a raiz de muitos fenômenos, dentre os quais se pode realçar a violência.

O fenômeno da violência está generalizado. As pessoas habituaram-se tanto com atos violentos que o mesmo fato pode ser considerado normal por uma mulher e agressivo por outra.

Trata-se da violência como ruptura de qualquer forma de integridade da vítima: integridade física, sexual e moral. Observa-se ainda, que apenas a psíquica e a moral situam-se fora do palpável. Ainda assim, caso a violência psíquica enlouqueça a vítima, como pode ocorrer, e ocorre com certa frequência, ela torna-se palpável.

As consequências desse quadro são negativas para as mães, que podem desenvolver distúrbios alimentares, ansiedade e depressão, por conta das agressões, e para os filhos. As chances de que eles nasçam com baixo peso (menos de 2,5 kg), dobram. Em um estudo realizado pela UFRGS, das 652 mulheres entrevistadas, 68% foram vítimas de violência enquanto trabalhadoras, 57 tiveram bebês com peso abaixo do esperado e 27,8% das participantes apresentaram quadro depressivo durante a gravidez. (NUNES, 2013)

A ausência para a realização de consultas médicas (pré-natal) "incomodava seus empregadores", sendo tratada de forma grosseira e humilhante por ocasião da entrega dos atestados. [...] injustamente acusada de provocar um incêndio que ocorreu nas dependências da ré. Menciona ter desmaiado no ambiente de trabalho em razão do cheiro de gordura e do calor e não recebeu qualquer assistência, tendo sido deixada sozinha no lado de fora da empresa. (Processo 0003469-11.2012.5.12.0055)

O pedido de demissão, partindo da própria trabalhadora, foi citado em muitos casos, associado à um contexto de assédios e humilhações repetidas e prolongadas.

Alega que foi acusada de furto de mercadorias e que o proprietário da ré dizia para as outras funcionárias que ela era “louca”, porque tomava medicamento controlado e que a sua gravidez era um problema para a empresa, e, ainda um “aborto da natureza”, como sendo algo “abominável, repudiável”. Sustenta, ainda, que, como a ré não poderia lhe dispensar, porque estava grávida, lhe pressionou psicologicamente para que pedisse demissão. (Processo 01231-2013-017-12-00-0)

O cenário opressor do mundo do trabalho, pode levar a trabalhadora ao isolamento, e esses efeitos podem ser trágicos. Mesmo não se tratando de efeitos tangíveis, são passíveis de mensuração, através de escalas existentes para medir a possibilidade da vítima de cometer suicídio ou causar danos contra outrem.

Foucault (1977) vale da imagem do *panóptico* que se adequa à descrição da vigilância exercida sobre as mulheres trabalhadoras, na medida em que a sua conduta é vigiada sem cessar, sem que elas o saibam, da mesma maneira em que reflete um controle social poderoso.

Do mesmo modo, como as relações patriarcais, suas hierarquias, sua estrutura de poder, contaminam toda a sociedade, o direito patriarcal perpassa não apenas a sociedade civil, mas impregna também o Estado.

Para Benedict (1988), pelo menos para as mulheres, a civilização ocidental é a civilização da culpa. Aliás, as mulheres são culpabilizadas por quase tudo que não dá certo. A vítima sabe, racionalmente, não ter culpa alguma, mas emocionalmente, é inevitável que se culpabilize.

A rejeição profunda dos não idênticos refletem nos atos de crueldade, revelados nas reclamações trabalhistas analisadas nesta pesquisa. As desigualdades constituem

fontes de conflito, em especial quando tão abissais como o que se vive no Brasil. A superação só é possível quando a sociedade se subverte e nega o *status quo*, não aceitando as contradições presentes no momento atual.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta tese discutiu as numerosas formas de exclusão de mulheres do mundo de trabalho no âmbito nacional e seus impactos nas falas presentes nos processos analisados no Estado de Santa Catarina no ano de 2014.

As mulheres têm mais chance do que os homens de estarem concentradas nos setores informais da economia, onde seu trabalho é precário e mais mal remunerado. Esforços por um mundo mais democrático provenientes do processo de lutas femininas por direitos, são responsáveis pelas inúmeras leis que existem hoje.

O ponto de vista comum sobre a política se baseava em uma imagem dicotômica do poder. Aí encontra-se o patriarcado, termo utilizado para nomear os sistemas de poder masculino, colocando os homens em um lugar primário e essencial na ordem da cultura e assim, no nosso cotidiano e nas nossas relações mais simples.

O poder é amplamente disperso e opera intimamente e de maneira difusa, conforme sustenta Foucault. Existe uma tendência bem disseminada, em organizações dominadas por homens, de favorecer critérios e situações que privilegiam homens, representando assim um processo amplo de produção de desigualdades de gênero. (CONNELL, 2016)

Em muitos casos discutidos na presente pesquisa, a exclusão das mulheres é explícita e elas constituíram um “outro” na consciência dos homens, compartilhando do entendimento de Beauvoir. Porém, a leitura dos processos deixou claro que as mulheres ocupantes dos cargos de chefia também reproduzem o machismo e oprimem outras mulheres.

A economia de nossa geração é mais aberta à promoção individual para um minoria de mulheres, mas também parece gerar uma masculinidade mais agressiva e competitiva que representa-se de diferentes maneiras, dependendo das flutuações no ritmo de trabalho. Quando Judy Wajcman estudou mulheres gerentes em empresas de alta tecnologia na década de 1990, observou que elas se encontravam sob forte pressão para agirem como homens. Depreende-se assim que as mulheres são forçadas a performar-se como homens para conquistarem coisas e espaços no universo masculino do trabalho.

No domínio do poder, os homens controlam coletivamente as instituições de coerção e os meios de violência. A resistência dos homens que incorporam um estilo combativo e antigo de

masculinidade da classe trabalhadora representa um problema constante e evidente nos relatos encontrados nos processos.

Arrisca-se dizer que a única qualificação necessária para obter uma função melhor no mundo do trabalho é ser homem.

As relações de gênero sempre operam em um contexto, interagindo com outras dinâmicas da vida social. A partir dessas interações é que vêm muitas das forças de transformação.

Os dilemas existentes para alcance de um certo equilíbrio entre os interesses do mercado e a permanência da mulher no trabalho compõe um grande desafio.

Todas as práticas sociais envolvem interpretar o mundo e nada está “fora” do discurso (BUTLER, 2010). A sociedade é um mundo de significados. Ao mesmo tempo, significados carregam os traços dos processos sociais por meio dos quais foram produzidos. Os sistemas culturais refletem interesses sociais e partem de modos de vida específicos.

Esse ponto se aplica aos significados de gênero, já que quando falamos por exemplo, em “uma mulher” ativamos um imenso sistema de entendimentos e implicações que se acumularam ao longo da nossa história cultural.

As mulheres são parte substancial da população economicamente ativa, sobretudo nos empregos menos valorizados. Elas se concentram em postos de serviços envolvidas em funções ligadas ao trabalho administrativo, atendimento ao consumidos, limpeza, setor alimentício e outros tipos de trabalho relacionados ao cuidado, como educação básica e enfermagem. Por trás do trabalho remunerado, há um outro tipo de trabalho, o domésticos e de cuidados, que não é pago.

O trabalho doméstico com crianças e o trabalho remunerado de um emprego são realizados em diferentes relações sociais, e, em consequência, tem diferentes significados culturais.

Democratizar as relações de gênero é algo muito mais simples no conceitos, embora difícil na prática. No contexto da presente pesquisa, isso significa conquistar a igualdade salarial no trabalho e a representação feminina nos espaços, acabar com a misoginia e com a discriminação das mulheres.

No entanto, defende-se aqui um ponto de vista em direção à igualdade de participação, de poder, de recursos e de respeito.

O Estado é o coração das relações de poder no gênero, porém não é o único dos centros de poder da sociedade. O Estado promove políticas públicas com efeitos de gênero.

A luta contra a violência baseada em gênero é uma característica central da política de gênero e já toma décadas de protestos que procuram subverter a retórica de culpabilização da vítima e encerrar a cultura do medo e da vitimização.

É difícil estabelecer uma voz para as mulheres mas pesquisas recentes de uma equipe australiana e estadunidense (FRANZWAY; FONOW, 2011) descreveram os detalhes da política feminista em movimentos de trabalhadoras ao redor do mundo e, ao documentarem suas dificuldades, enxergam essa como uma arena de esperança para a mudança.

A maior parte das discussões de gênero diz respeito ao universo pessoal, como identidades, a maternidade, a criação das crianças, a vida familiar e a sexualidade, e as patologias da vida pessoal, como o preconceito, a violência e o estupro. As relações de gênero são multidimensionais e abertas à mudança, tornando-se foco da política e da contestação social. Essas características são encontradas tanto em organizações quanto na vida pessoal.

O gênero é uma estrutura das relações sociais na qual as capacidades reprodutivas dos corpos humanos são postas na história, e na qual todos os corpos, férteis ou não, são definidos por sua colocação na arena reprodutiva. Como em todas as demais formas de corporificação social, isso acontece de diferentes maneiras. A maior parte das ordens de gênero, contudo, é patriarcal, ou seja, constrói privilégios para os homens e subordinação para as mulheres (CONNELL, 2009).

Assim, não podemos pensar o ser mulher ou o ser homem como experiências fixadas pela natureza. Mas também não podemos pensá-los apenas como uma imposição externa realizada por meio de normas sociais ou da pressão de autoridades. As pessoas constroem a si mesmas como masculinas ou femininas.

As pessoas não são iguais nunca, porém existem semelhanças entre nós. No ponto de vista dos direitos, é claro que mulheres e homens não tem direitos iguais. É uma diferença cultural, patrocinada pelas próprias pessoas e das crenças que as pessoas tem delas mesmas e desse mundo.

O cenário altamente preconceituoso retratado aqui, traduz a marca fundamental da cultura que se conhece: o patriarcado. Os homens produziram o que é chamado de mulher. As diversas reivindicações que as mulheres fizeram ao longo da história tentando sair do lugar marcado pelos homens, desse lugar ao qual elas foram destinadas e aprisionadas.

A dominação masculina e todas as ações misóginas descritas nas ações judiciais trabalhistas, exaltam a exclusão evidente das mulheres e o silêncio sobre o feminino.

O significado da maternidade precisa ser discutido, bem como as responsabilidades que as pessoas, nas suas singularidades, tem em relação ao ser que vem ao mundo e que precisa ser amparado.

Almeja-se que, cada vez mais, aconteçam transformações sociais na direção das liberdades individuais que respeitem a coletividade.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

BARBOSA, Tatiane Aristides. **Assédio moral nas organizações: um comprometimento à saúde do trabalhador**. Universidade Estácio de Sá. 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.p.39

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **O que é assédio moral**. 2000.

_____**Uma jornada de humilhações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) PUC, São Paulo, 2000.

BARSTED, L. de A. L. **Uma vida sem violência é um direito nosso: propostas de ação contra a violência intrafamiliar no Brasil**. Brasília: Comitê Interagencial de Gênero/ONU/Secretaria Nacional dos Direitos Humanos/Ministério da Justiça, Brasília, 1998.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BECHARA, Evanildo. **Moderna gramática portuguesa**. 37. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BENITEZ, G. G; PEÑA, A.; PEÑA, D. **Violência contra la mujer durante el embarazo: resumen de casos**. Rev Obstet Ginecol: Venezuela, 2004.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2002.

_____**Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.

_____. Ministério da Justiça . Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. **Indicadores de gênero**. 1999.

_____. Ministério da Previdência Social. Conselho Nacional de Previdência Social. Resolução nº 1.253, de 24 de novembro de 2004. Aprova a **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador** (PNST), 2004.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Impacto da violência na saúde dos brasileiros**. Brasília, DF, 2005.

BURGER, E. R.; VITURI, R. C. I. **Metodologia de Pesquisa em Ciências Humanas e sociais: História de vida como estratégia e história oral como técnica – algumas reflexões**. XI Encontro de Pesquisadores do Programa de Pós-Graduação em Educação: currículo. 2013. p.14.

BUTLER, Judith. Agains Proper Objects. Difference. **A Journal of Feminist Cultural Studies**, n6, 1994.

_____. **Bodies That Matter: On the Discursive Limits of ‘Sex’**. Nova York: Routledge, 1993.

_____. Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do ‘pós-modernismo’. **Cadernos Pagu**, n. 11, p. 11-42, 1998.

_____. **Problemas de Gênero: Feminismo e subversão da identidade**. Tradução Renato Aguiar. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

_____. **Variations on Sex and Gender: Beauvoir, Wittig and Foucault**. In: BENHABIB, Seyla; CORNELL, Drucilla (Orgs.). *feminism as Critique: Essays on the Piolitics of Gender in Late-Capitalist Societies*. Cambridge: Polity Press, 1987.

CAMARGO, M. **Violência e saúde: ampliando políticas**

públicas. Jornal da RedeSaúde, São Paulo, n. 22, nov., 2001.

CAMPOS, A. S. **A violência como objeto para a saúde do trabalhador: agressões contra trabalhadores das unidades básicas de saúde do distrito sanitário norte de Belo Horizonte.** Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

CARVALHO, J. A. M.; WONG, L. R. **"The fertility transition in Brazil: causes and consequences"**. The Fertility Transition in Latin America. Oxford, Claredon Press, 1997.

CASTRO R; RUIZ A. Prevalencia y severidad de la violencia contra mujeres embarazadas. **Rev Saude Publica**, n38, 2004.

CHAUÍ, M. **Ética e violência.** Teoria e Debate, São Paulo, v. 11, n. 39, p. 32-41, 1998.

CONNELL, Raewyn; Pearse, Rebecca. **Gênero: Uma perspectiva global.** São Paulo: NVersos, 2015.

COSTA, Claudia de Lima. "O sujeito no feminismo: revisitando os debates". **Cadernos Pagu**, n. 19, p. 59-90, 2002.

_____. O feminismo e o pós-modernismo/pós-estruturalismo: (in)determinações da identidade nas (entre)linhas do (con)texto. In: PEDRO, Joana Maria; GROSSI, Miriam Pillar (Orgs.). **Masculino, feminino, plural: gênero na interdisciplinarietà.** Florianópolis: Editora Mulheres, 2000. p. 57-90.

DEEKE, L. P.; BOING, A. F.; DE OLIVEIRA, W. F.; COELHO, E. B. S. A dinâmica da violência doméstica: uma análise a partir dos discursos da mulher agredida e de seu parceiro. **Saúde e sociedade**, 18(2), 248-258, 2009.

DIEESE. **Negociação coletiva e equidade de gênero no**

Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher: 1996-2000. São Paulo, ago. 2000.

DOSSE, François. Tradução Marta Elena Ortiz Assumpção. **O Telos da providencia ao progresso da razão.** In: A História. São Paulo: Edusc, 2003.

FRANZWAY, S.; FONOW, M. M. **Making feminist politics: Transnational alliances between women and labor.** University of Illinois Press, 2011.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder.** Rio de Janeiro: Graal, 1985.

GOLDENBERG, Mirian. “Mulheres e militantes”. **Revista Estudos Feministas**, v. 5, n. 2, 1997.

GOY, J. **Histoire Orale.** In: *Encyclopaedia Universalis*, suppl. p.743, Paris apud PESCE, A. Trajectoires de femmes dans la famille ouvrière. In: *Histoires de vies, Histoires de familles, Trajectoires sociales.* Paris: Annales de Vaucresson, n.26, 1987.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores.** Revista da Amatra II. a. IV, n. 10. São Paulo, Dez. 2003.

HENNING, S. **La transición de la fecundidad en el Mundo.** Seminario La Fecundidad en América Latina: Transición o Revolución? Santiago de Chile, CEPAL, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

_____ **Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego: **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa,** 2014. Disponível em: <

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva20032010.pdf > Acesso em: 12 abr 2015.

IBGE, Pesquisa nacional de saúde: **Ciclos de vida**. Brasil e grandes regiões / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro, 2015. 92 p.

IBGE, **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. 2016 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro, 2016 146 p.

KNUDSEN, Patrícia Porchat Pereira da Silva. Conversando sobre psicanálise: entrevista com Judith Butler. **Rev. Estud. Fem.** 2010, vol.18, n.1

KOHLER, H.P.; BILLARI, F.C.; ORTEGA, J.A. **The emergence of lowest-low fertility in Europe during the 1990s**. Population and Development Review, New Uork, v.28, n.4. 2002.

MAGANO, Octavio Bueno; MALLETT, Estevão. **O Direito do Trabalho na Constituição**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

Maldonado MT. Nós estamos grávidos. 8a ed. Rio de Janeiro: Bloch; 1990.

Maldonado MT. Psicologia da gravidez, parto e puerpério. 15ª ed. São Paulo: Saraiva; 2000.

MARCONDES, W.B.; ROTENBERG, L.; PORTELA, L.F.; MORENO, C.R.C. **O peso do trabalho leve feminino à saúde**. São Paulo: Perspec, 2003

MARUANI, Margaret; HIRATA Helena (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: SENAC São Paulo, 2003.

MENEZES, T.C.; AMORIM, M.M.R.; SANTOS, L.C.; FAÚNDES, A. Violência física

doméstica e gestação: resultados de um inquérito no puerpério. **Rev Bras Ginecol Obstet**, 2003.

MINAYO, M. C. S. **Violência: um problema para a saúde dos brasileiros**. In: BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. *Impacto da violência na saúde dos brasileiros*. Brasília, DF, 2005. p. 9-33.

MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R. É possível prevenir a violência?: reflexões a partir do campo da saúde pública. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, 1999.

MORAES, C.L. Aspectos metodológicos relacionados a um estudo sobre a violência familiar durante a gestação como fator de propensão da prematuridade do recém **nascido**. [tese de doutorado]. Rio de Janeiro (RJ): Escola Nacional de Saúde Pública/FIOCRUZ; 2001.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 8, n. 2, p. 9- 41, 2000.

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE- OPS. **Informe Mundial Sobre la Violência y la Salud**. Washington (USA); 2002.

PENNA, L.H.G.; SANTOS, N.C.; SOUZA, E.R. **A produção científica sobre violência doméstica na área da saúde pública**. Rev Enferm UERJ 2004 ago; 12 (2): 192- 98.

PINTO, Céli Regina Jardim. **Uma história sobre o feminismo no Brasil**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

PISCITELLI, Adriana. “**Re-criando a (categoria) mulher?**”. *Textos Didáticos*, Campinas: IFCH/ UNICAMP, n. 48 (A prática feminista e o conceito de gênero), p. 7-42, 2002. Número organizado por Leila Mezan Algranti.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no Trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. 1. ed. São Paulo: LTR, 2008

QUEIROZ, M. I. (1988) **Relatos orais: do “indizível” ao “dizível”**. In: VON SIMSON (org.) Experimentos com Histórias de Vida: Itália-Brasil. São Paulo: Vértice.

RIDENTI, Marcelo S. **As mulheres na política brasileira: os anos de chumbo**. Tempo Social, v. 2, n. 2, 1990.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SALIH, Sara. **Judith Butler e a Teoria Queer**. Tradução e notas Guacira Lopes Louro. 1ed; 2 reimp. Belo Horizonte: Autêntica, 2015.

SCOTT, Joan W. **“Gênero: uma categoria útil de análise histórica”**. Educação e Realidade: Porto Alegre, v. 16, n. 2, p. 5-22, 1990.

SPINK, M. J. Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano. São Paulo: Centro Edelstein, 2013.

_____. **Pesquisa de campo em psicologia social: uma perspectiva pós-construcionista**. Psicologia & Sociedade, v. 15, n. 2, p. 18-42, 2002.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral: Uma análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador**. 1. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

WIEVIORKA, M. O novo paradigma da violência. Tempo Social: **Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 9, n. 1, 1997.

VIEIRA, C.E.C; LIMA, M. E.A.; LIMA, F.P.A. E se o assédio não fosse moral? **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 37 (126): 256-268, 2012.

APÊNDICE 1 - Formulário de coleta de dados**Pesquisa: Ser mulher no mundo do trabalho: as implicações das decisões da justiça do trabalho na vida de gestantes**

Formulário no.: _____

Responsável: _____

Data: ___/___/___

Dados gerais:

Nome da gestante: _____

Tipo de instituição:

- Comércio Serviços (Privado – Pessoa Física)
 Indústria Serviços (Privado – Pessoa Jurídica)
 Serviços (Público)

Réu:

- Mulher Homem

Informações do processo:

Número único: _____

Juiz: _____

- Mulher Homem

Motivo do processo:

- Assédio Moral Reintegração ao emprego
 Verbas rescisórias
 Indenização por demissão indevida

Sentença: Deferido Procedente em partes Indeferido

APÊNDICE 2 – Amostra da planilha de tabulação dos dados dos processos trabalhistas no SPSS

Visualizar: 8 de 8 variáveis

	TRT	ATIVIDADE	RÉU	JUÍZ	MOTIVO	SENTENÇA	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR	VAR
358	2	1	2	2	2	3							
359	2	3	2	2	2	3							
360	2	1	2	2	2	2							
361	2	3	2	1	3	3							
362	2	3	2	2	2	3							
363	2	3	2	2	1	3							
364	2	3	2	1	1	3							
365	2	3	2	2	2	3							
366	2	3	2	2	2	3							
367	2	1	2	2	2	3							
368	2	3	2	2	2	3							
369	2	1	2	1	2	3							
370	2	1	2	2	2	3							
371	2	1	2	2	2	2							
372	2	3	2	2	4	3							
373	2	1	1	2	3	3							
374	2	3	1	2	3	3							
375	2	3	2	2	1	3							
376	2	3	2	2	4	3							
377	2	3	2	2	4	3							
378	2	3	1	2	1	2							
379	2	1	2	2	4	3							

Visualização de dados | Visualização da variável

SEM SPSS Statistics O processador está pronto | Unicode ON

APÊNDICE 3 – Artigo 1 – Publicado no “Journal of Occupational Health” (QUALIS CAPES A2)

The screenshot displays the journal's homepage for the article. At the top, it features the J-STAGE logo and navigation links for My J-STAGE, login, registration, and help. The journal title 'Journal of Occupational Health' is prominently displayed, along with the Japan Society for Occupational Health logo and ISSN information (ONLINE ISSN: 1348-8685, PRINT ISSN: 1341-8145). The article title 'Occupational violence in pregnant women in Brazil: a sample of cases in the Labor Court' is highlighted, along with the authors' names: Barbara de Oliveira Turatti and Rodrigo Otávio Moretti-Pires. The article is dated 2017/07/03 and is available as a PDF document (124K).

Occupational violence in pregnant women in Brazil: a sample of cases in the Labor Court

Bárbara de Oliveira Turatti; Rodrigo Otávio Moretti-Pires

Abstract

Brazilian women are still a recurring target of discrimination in the workplace, facing violence related to gender relations and moral harassment, especially when they are pregnant. When the worker perceives discriminatory acts and attitudes or any violation of the rights guaranteed by law, she may appeal to the Labor Court to initiate legal action. This in turn exposes the worker to a number of issues, such as workplace persecution and future dismissal. The rights of pregnant women to temporary stability, free time for medical examinations, change of duties and maternity leave contrast with the usurpation of the administration's workforce. The rights of pregnant women to temporary stability, free time for medical examinations, change of duties and maternity leave contrast with the growing power of labor administration.

Keywords: Pregnant women; Workplace; Discrimination; Occupational violence.

Generally, the work environment is crueler to women, for in addition to ever-present control and supervision, they also experience discrimination. Moral harassment against them is the main type of occupational violence.

Moral harassment in the labor sphere is characterized by differential treatment with the potential to affect the victim's dignity, and it may occur in different ways.¹ In this context, women have numerous characteristics that place them in the position of victims, including primarily the vulnerability imposed when they are pregnant, which on occasion requires an adjustment of the work performed and a consequent reduction of their workload².

Most of the guarantees provided to women, through revisions to the Consolidation of Labour Laws (*Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT*), are related to pregnancy, motherhood, and family responsibilities—approximately 80% of the total. The other 20% are distributed among topics related to working conditions (8%), performance (less than 2%), health (approximately 5%), and gender equity (close to 4%). As women have become protected by these new labor rights, an increasing number of them are entering the labour market³.

In Brazil, the concern with the protection of maternity arises both in maternity leave and in the guaranteed stability of the pregnant woman. Provisional stability was already present in the text of various conventions and collective agreements and stems from the fact that many women, when they became pregnant, were dismissed for the simple fact that they were pregnant women. In turn, the increase in maternity leave from 90 to 120 days sought to ensure maternal and child health, especially the mother's life, and to prolong the mother's time with the child is to ensure the newborn is breastfed with maternal milk, which reduces child mortality⁴. Extending maternity leave for a further 60 days is optional for working private institutions to join or not to join.

Another acquired right corresponds to the performance of function compatible with the situation of the pregnancy and with the guarantee of return when the maternity ends. The functions change of the pregnant worker is conditioned by exceptional cases, such as a harmful workplace: activity that

offers risks; incompatible working conditions; health needs; and physical requirements, without definition of indicators that may characterize these situations⁴. It is also guaranteed by law that pregnant women may leave during working hours for the time required to perform at least six medical consultations and other complementary exams⁵.

Thus, the law criminalized the conduct of the employer requiring a test, examination, skill, award, certificate, statement, or any other procedure relating to sterilization or pregnancy. It was also considered a crime to punish any measure, by the initiative of the employer, to

encourage genetic sterilization or the birth control promotion, not to mention the provision of counseling or family planning services, carried out through the public or private institutions.

Currently, it seeks to promote equal opportunities in the labor market between men and women. In this sense, laws related to women's work seeks equality between the sexes, admitting only the differentiation where it actually exists, for example with maternity leave.

Is notable that the permanence of women in the world of work is imbued with stereotypes, sometimes resulting in harassment and violent attitudes. Violence becomes even more serious when the woman is pregnant, as it has significant consequences for the health of the mother and child, such as low birth weight, miscarriage, preterm birth, and even maternal and fetal deaths, according to studies by the World's Health Organization (WHO) in the World Report on Violence and Health⁷.

Examining all the facts, it is clear that pregnant women are not the targets of moral harassment because of mere eventuality. Pregnant women's rights to provisional stability, time off for medical examinations, a change in duties, and maternity leave contrast with management's usurpation of the workforce. Once pregnant women are viewed as a replaceable and disposable portion of the workforce, as occurs with all commodities in the mode of production instituted by capital, they are confronted with organizational impositions, becoming constant targets of violent and threatening manifestations⁸.

The disclosure of labor lawsuits cases involving pregnant women's moral harassment is increasingly frequent in Brazil. On June 1st, 2015, The Public Ministry of Labor in Palmas (TO) presented on its website the case of a woman subjected to excessive service load in a particular banking institution, incompatible with her pregnancy situation. According to testimony from several employees, the woman felt sick, had a miscarriage, and, bloody, was prevented from leaving the agency until closing the treasury. She then guarded the fetus in a plastic bag for a period of three hours. The next day, after going to the doctor, she returned to the agency to finish her chores and still had her legal right of thirty days' leave reduced to only four. The lawsuit is still in court in secrecy.

On March 16, 2015, the Superior Labor Court released the judgment of the worker's case of a credit union that received compensation for changing her place of work and lowering her duties upon returning from maternity leave. According to the testimony of the pregnant woman, she had to move away from work due to placental detachment complications. Such license was questioned by the company and the manager, who even suggested that the worker performed an abortion. In view of the company's lack of control, the ruling concluded that the elements present in the case constituted moral harassment, fixing the payment of compensation to the woman.¹⁰

The Regional Labor Court of the 10th Region (Federal District) published on October 31, 2014 the sentence that condemned a telecommunications company to pay for collective moral damages after finding that pregnant workers were isolated, without any assignment, in places with little ventilation and with bathrooms distant. The judge cited a doctrine that "bullying is an abusive, intentional, frequent, and repeated conduct that occurs in the workplace and seeks to demean, humiliate, vex, embarrass, disqualify, and demolish an individual or group, degrading their working conditions, attaining their dignity and endangering their personal and professional integrity." And according to the judge, testimony from witnesses during the civil inquiry is consistent when

describing the discriminatory conduct practiced by the manager of the defendant against pregnant employees¹¹.

Furthermore, the increasing number of actions brought to the Brazilian's Labor Judiciary by virtue of the layoffs of pregnant workers reflects the discriminatory tendency of the working world. An example of this is a woman's case who was dismissed for falsifying a certificate during pregnancy, and after six years of a police investigation, it was found that the company was responsible for the forgery of the document and consequently the injury suffered by the worker¹².

From this angle, the examples presented here illustrate the numerous cases involving moral harassment against pregnant women in the Labor Courts. They are diverse situations of worker's subjection to vexatious and embarrassing cases in a continuous and systematic way, capable of destabilizing her morally and physically.

Unfortunately, even by acquiring their constitutional rights to equality, women are still discriminated and recriminated when they become pregnant. The working world prefers to not deal with pregnant employees and their protections under the Labor Laws Consolidation and in the Constitution of the Brazil's Federative Republic (1988)¹³. Thus, because they cannot be dismissed without just cause, they end up suffering the well-known moral harassment, passing several constraints, emotional and psychological, in the moment so sensitive that is the pregnancy.

Examining all the facts, moral harassment causes damage to a victim's health and also to the victim's heritage and has a high effect in damaging the victim's interpersonal relationships. The worker's family and social life will inevitably be committed. It is common for the victim not to be taken seriously because of disorders to other spheres of her life, as she is discredited before her friends and family, leading to social isolation. The victim's sexual life and her relationship with her children and spouse can also be affected. This in turn can lead to a situation in which relationships stop being a source of emancipation and personal fulfillment and become a source of suffering and disgust.

The elaboration of a specific juridical concept is a hard

thing because it shocks the individual moral, therefore some doctrinators analyze the concept of the psychological damage caused to the victim by occupational violence already described, while others emphasize the vexatious situation and the damage the image that moral harassment causes.

However, there are essential elements around which doctrine and jurisprudence are in agreement in characterizing moral harassment. These include the following: the intensity of violence over time; the conversion into pathology that presupposes clinical diagnosis; and whether these pathologies are permanent or transitory.

In the presented cases, it is analyzed the moral harassment and its consequences against the women, more specifically the pregnant ones. Women are still struggling to win their rights in the field of work, which has been an arduous battle.

When the female worker perceives discriminatory acts and attitudes or any infringement upon the rights guaranteed to her by law, she may turn to the Labour Court to initiate a lawsuit⁸. In turn, this exposes the worker to a number of issues, such as persecution in the workplace and future dismissal. According to the Ministry of Labour (Ministério Público do Trabalho - MPT), the practice of violence against women in the workplace is criminal and recurrent, but few complaints are heard.

It is clear that work can be a space of stress, conflict, and endless routines. But it can also be a space where people develop their ideas, impregnate their tasks with meaning, and work collaboratively.

To combat moral harassment in the workplace, workers must be proactive in this process, always referring to their needs to achieve good performance. Joint action only happens when everyone recognizes the contribution of each individual.

It is evident that the construction of a privileged work space demands that values are articulated by the organization and the collaborators. In this sense, it is necessary to overcome the conceptions of management based on command and control and all the practices that stem from it.

References

1. Barreto, Margarida Maria Silveira. **A journey of humiliation**. Dissertation (Master in Social Psychology) PUC, São Paulo, 2000.
2. Hirigoyen, Marie-France. **Moral Harassment: the perverse violence of daily life**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.
3. Marcondes W.B., Rotenberg L., Portela L.F., Moreno C.R.C. **The weight of female light work to health**. São Paulo: Perspec, 2003.
4. Brasil. **Consolidation of Labor Laws - CLT**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2002.
5. Brasil. Justice ministry. National Council for Women's Rights. **Indicators of gender**. 1999.
6. Barbosa, Tatiane Aristides. **Moral Harassment in organizations: a commitment to workers' health**. Estácio de Sá University. 2008.
7. World Health Organization. Global consultation on violence and health. Violence: a public health priority. Geneva: WHO; 2006.
8. Magano, Octavio Bueno; MALLET, Estevão. **Labor Law in the Constitution**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.
9. Regional Labor Court of the 10th region. Process nº 0001562-43.2015.5.10.0801. Available from: https://pje.trt10.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=67437&p_grau_pje=1&popup=0&dt_autuacao=&cid=2659526 Accessed on: 13 November 2016.
10. High Court of Labor. Process nº [RR-172-69.2011.5.04.0017](https://www.tst.jus.br/web/guest/noticias-teste/). Available from: [http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias-teste/-](http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias-teste/)

/asset_publisher/89Dk/content/assistente-que-sofreu-assedio-moral-por-ter-engravado-recebera-indenizacao-de-cooperativa/ Accessed on: 7 January 2017.

11. Regional Labor Court of the 10th region. Process n° 0001292-72.2012.5.10.009. Available from: <http://www.febrac.org.br/novafebrac/index.php/noticias/cliping-diario/562-cliping-diario-n-2473-2014-31-de-outubro-de-2014> Accessed on: 16 November 2016.

12. High Court of Labor. Process n° [RR-201300-40.2008.5.02.0361](http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=201300&digitoTst=40&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0361). Available from: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=201300&digitoTst=40&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0361> Accessed on: 8 January 2017.

13. Brasil. Constitution (1988). Constitution of the Federative Republic of Brazil: enacted in 5 October 1988.

APÊNDICE 4 – Artigo 2 – Aceito para publicação em “BMC Women’s Health”

Discrimination and moral harassment: the invisible face of the difficult journey of pregnant working women in Brazil

Bárbara de Oliveira Turatti; Rodrigo Otávio Moretti-Pires

Abstract

Background: Women's control over their own bodies has become more important with their expanded participation in the professional market as well as the increasing liberalisation of customs, thereby transforming domains that had previously been male, particularly the workplace. This inclusion and permanence of women in the workplace is unstable and steeped in stereotypes, particularly when these women are pregnant, often resulting in violent and discriminatory attitudes.

Discussion: Womanhood is a continuous process of becoming, insofar as it relates to what is taught to women and imposed upon them because of their gender. Violence against women is shaped by the naturalisation of gender inequality, which is based on hierarchical and historically constructed categories, as one of the mechanisms capable of legitimising the *status quo*. Women's insubordination occurs through freedom and autonomy as a vital condition for their full existence as subjects with rights. From the moment women have had the option to control motherhood, they have made significant advances towards emancipation. Controlling motherhood does not mean not desiring it but rather having the right to choose it. Moreover, when a woman chooses to become pregnant and remain in the labour market, the challenge deepens, as she begins to be viewed as a failed piece in the oppressive machinery of labour.

Summary: This article argues that social relations in the workplace imply the exclusion of female bodies in favour of masculine ones and seeks to understand the process of becoming a woman and becoming pregnant in the workplace in contemporary Brazil. It focuses primarily on the association between the decrease in female fertility and the expansion of women in the labour market in a context of gender inequality and violence. Considering pregnancy as a specific moment of imminent change in a woman's

life, one question becomes even more important: is it possible to be a pregnant woman in the workplace?

Keywords – Pregnant women; Discrimination; Violence against women; Workplace

Background

The subject is a social construction and is thus dependent on culture [1]. Society has traditionally assigned women a role that has an explicit

relationship with a comprehensive worldview. This imposes a number of difficulties upon them, from the way they are included in the workplace, involving low wages, precarious positions and discrimination in hiring and career advancement, to the need to reconcile work with caring for children at home, which is usually considered their responsibility [2].

While male labour participation rates in Brazil have remained at similar levels over the last 60 years, namely, between 73% and 76% of men of an economically active age, those of women have increased significantly in virtually all periods, particularly in the major metropolitan regions. The Monthly Employment Survey (Pesquisa Mensal de Emprego - PME) shows that women's participation as a proportion of the total employed population rose from 12% at the beginning of the 1950s to 48.3% in 2014 [3]. Nevertheless, they remain a minority within the employed population, despite representing the majority of the population of an economically active age (53.8%).

Furthermore, according to data from the last PME conducted by the Brazilian Institute of Geography and Statistics (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE) [3], approximately 46% of all women who are employed work as salaried employees. This formal arrangement, represented by a work card, provides women guarantees and benefits that other types of arrangements do not normally ensure. The vulnerability of women's labour is evidenced by the high percentage of women who do not have a formal arrangement, working as domestic servants (18.3%), in freelance professions (16.3%) or even performing unpaid labour (9.8%). However, women have a higher level of education, with 57% of female workers having 12 or more years of schooling, compared to 49% of men [4].

The salary difference between men and women

performing the same job with the same level of productivity is a reality. Women earn approximately 72.3% of the income earned by men. This disparity in incomes has not changed, despite women having an additional year of education compared with men and the existence of a broad legal apparatus to safeguard their professional practice [3].

Most of the guarantees provided to women, through revisions to the Consolidation of Labour Laws (Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT), are related to pregnancy, motherhood and family responsibilities—approximately 80% of the total. The other 20% are distributed among topics related to working conditions (8%), performance (less than 2%), health (approximately 5%) and gender equity (close to 4%). As women have become protected by these new labour rights, an increasing number of them are entering the labour market [5].

In turn, as the female labour force increases worldwide, the fertility rate, which refers to an estimate of the average number of children per woman, has declined rapidly [6].

The United Nations (UN) released the following results regarding world fertility in 2010: Europe (1.52), Canada and the United States (2.02),

Latin America (2.17), Asia (2.3), Oceania (2.42) and Africa (4.45) [7].

Currently listed as the 5th most populous country in the world, the projections for Brazil show shrinking population growth as a consequence of the country's low fertility rate. Brazil has one of the lowest fertility rates, along with China, the United States, Russia, Japan and Vietnam. Brazil now has a population of 207.848 million, which is expected to increase to 228.663 million by 2030 and 238.270 million by 2050 but will drop to 200.305 million by 2100. This fall in the birth rate will result in the country dropping to 7th most populous in 2050 and 13th in 2100 [7].

For population replacement to be assured, the replacement level—an expression used to indicate the average number of children each woman should have during her fertile life to replace her generation—should not be less than 2.1 children per woman. The two children replace the parents, and the 0.1 fraction is required to compensate for individuals who die before reaching reproductive age [8].

In 1960, the estimated fertility rate in Brazil was 6.2 children per woman. Based on data obtained from the Live Birth

Information System (Sistema de Informações sobre Nascidos Vivos - SINASC), this rate dropped to 1.94 in 2010, with the country's southern region presenting a rate of 1.78 [9].

Based on this understanding, one can deduce that the decrease in fertility rates is associated with women's greater inclusion in the labour market, causing enhanced reproductive rationality and an increased use of contraceptives and delays in the decision to have children [10].

Furthermore, women are still recurrent targets of discrimination in the workplace, facing income disparities, obstacles to career advancement and violence linked to gender relations and moral harassment.

Violence against women persists in all countries around the world as a blatant violation of human rights and an impediment to the achievement of gender equality [11]. It constitutes a serious public health problem, as it profoundly affects the physical integrity and mental health of its victims [12].

The construction of “womanhood”

Womanhood is considered from the perspective of the formation of identity and subjectivity through the process in which we become a subject by taking on the identities that are constructed for us and by us within the existing power structures [13]. For Foucault [14], power is what structures society in the sense of maintaining the hierarchy necessary to ensure its organisation.

From this angle, it can be inferred that gender is a process that has neither origin nor purpose. It is something we “do”, not something we “are”, given that “being” is a social construction [15].

The repression of differences within each gender group works to construct gender and identity relations, fuelling power relations and crystallising social hierarchies [1].

Women's submission to male projects, the way they relate to the world as not being a part of it and the shifting of their energies towards religion, romanticism and narcissism does not prevent them from seeking to change this situation [16]. The safest way out of an oppressive situation is by recognising differences [1]. To do this, women must subvert and change their roles through, for example, access to the workplace.

From this angle, the struggle for women's rights must be considered in its expanded sense: defending a dismantling of all

types of gender identities that oppress human singularities that do not fit or are not "proper" or "correct" from the perspective of the bipolarity through which we are conditioned to understand relations between subjects [15].

Thus, how identity is constructed in and by discourse refers to the process of the subject's formation beyond any questions of the existing binary oppositions, as the subject-in-process is constructed in discourse through the acts it performs.

The normalisation of identities and their consequent oppression define patterns of behaviour and conduct, rejecting the differences of social subjects. One example of this oppression is the heterosexism present in gender definitions. For Judith Butler [16], '*within a language pervasively masculinist, a phallogocentric language, women constitute the unrepresentable*', in the sense that heterosexuality—presupposed in gender relations—is oppressive, through the quest to create a unity around what it means to be a woman and a stability between sex, gender and desire. Refuting this always presupposed but never real stability, that is, "deconstructing" the subject and subverting identities, is a necessary condition for an epistemology with a greater explanatory scope.

Criticism of the subject and identity reveals the bias of the male subject as universal and explains the differences within each gender. This, however, poses other challenges for knowledge regarding social reality and feminist political practice. The deconstruction of the subject is both a critique of the universal male subject and a critique of the "woman" subject as a category whose stability may be assumed, as it has often been in feminist discourses fundamentally centred on the liberation of women [17].

Patriarchy presupposes male guardianship over the universe of women, an assumption that is incompatible with the idea of freedom and equality between human beings [18]. This is the greatest contradiction—an internal contradiction that precludes the dialectical focus on gender relations because the subordination of one of the pairs of the legitimised conjugal relationship in the sexual contract implies asymmetry and a paternalistic approach to the relationship, as women are subject to men's acquiescence and cannot determine their freedom or autonomy as an equal human being in the difference between the sexes without triggering mechanisms of repression through physical and/or psychological violence [19].

Although labour is frequently mentioned by women when they are asked about their needs, it is important to emphasise that financial self-management allows women to have better objective conditions for overcoming gender inequalities, although it does not fully release them from these shackles [20]. This would require the construction of new social relations, implying the deconstruction of what is hegemonically considered gender relations in our society.

Being a woman in the workplace

The aforementioned inclusion and permanence of women in the workplace is unstable and steeped in stereotypes, which occasionally results in differentiated pay and harassing attitudes [21].

Violence against women is a phenomenon of great magnitude because of its high incidence and the seriousness of the negative consequences for the victims and their family members, which is why it has been considered a public health problem and a human rights issue [22].

The most common types of violence against women include domestic violence, physical violence, psychological violence, sexual violence, moral violence, obstetric violence and institutional violence [23]. These types of violence, motivated by gender, cause a series of consequences that translate into innumerable dangers to the physical, reproductive and mental health of its victims [24].

Violence is seen most clearly when it occurs in an asymmetric-hierarchical power relationship, with difference and asymmetry converting into a hierarchical relationship of inequality, for the purposes of domination [25]. In this case, the human being is treated not as a subject but as an object.

Generally, the work environment is cruellest to women, for in addition to the ever-present control and supervision, they also experience discrimination. Moral harassment against them is often preceded by a rejection of sexual harassment. In certain cases, constraints first arise in the search for employment, due to aesthetic presentation. Subsequently, there are actions such as threats, insults, isolation, restrictions on restroom use, discrimination against pregnant women, women with children and married women, demeaning performance reviews and other attitudes that characterise moral harassment [26].

Moral harassment in the labour sphere is characterised by differential treatment with the potential to affect the victim's dignity, and it may occur in different ways [27]. In this context, women have numerous characteristics that place them in the position of victims, including primarily the vulnerability imposed when they are pregnant, which on occasion requires an adjustment of the work performed and a consequent reduction of their workload [28].

Examining all the facts, it is clear that pregnant women are not the targets of moral harassment because of mere eventuality. The rights of pregnant women to provisional stability, time off for medical examinations, a change in duties and maternity leave contrast with management's usurpation of the workforce. Once pregnant women are viewed as a replaceable and disposable portion of the workforce, as occurs with all commodities in the mode of production instituted by capital, they are confronted with organisational impositions, becoming constant targets of violent and threatening manifestations [29].

The main feelings expressed by women who are victims of moral harassment are worthlessness, failure, low self-esteem, tremors, palpitations, insomnia, depression and decreased libido [30].

Violence of any type becomes even more serious when the woman is pregnant, as it has significant consequences for the health of the mother and child, such as low birth weight, miscarriage, preterm birth and even maternal and foetal deaths, according to studies mentioned by the World Health Organization (WHO) in the World Report on Violence and Health [31].

When the female worker perceives discriminatory acts and attitudes or any infringing upon the rights guaranteed to her by law, she may turn to the Labour Court to initiate a lawsuit [29]. In turn, this exposes the worker to a number of issues, such as persecution in the workplace and future dismissal. According to the Ministry of Labour (Ministério Público do Trabalho - MPT) [32], the practice of violence against women in the workplace is criminal and recurrent, but few complaints are filed.

Faced with so many obstacles to remaining employed and advancing in their careers, many women postpone plans to be a mother, as evidenced by Brazil's fertility levels, which are below the replacement level, leading to changes in the population's age structure including both a decrease in the number of children and

young people and an increase in the number of elderly people [6].

The decreasing rate of population growth and the change in its structure due to population ageing are well known and discussed as consequences of the fall in fertility. The rapid increase in the elderly population and general life expectancy has, in turn, numerous effects in terms of public health, welfare and burdens on families, among others.

Although the presence of young children is a real limitation for female activity, other variables may stimulate it, such as the presence of public and private services addressing maternal care and families' economic needs when faced with the unemployment of one or more of their members or a decreased household income [33].

From the moment women have had the option to control motherhood, they have made significant advances towards emancipation [17]. Controlling motherhood does not mean not desiring it but rather having the right to choose it. Moreover, when a woman chooses to become pregnant and remain in the labour market, the challenge deepens, as she begins to be viewed as a failed piece in the oppressive machinery of labour.

Pregnancy is a phase that causes profound changes in women, both physical and psychological. In the gestational period, the woman becomes more sensitive and more vulnerable and is subject to constant variations in mood. Doubts, fears and fantasies may arise in her, as she is directly responsible for a new life. The situation is at times so difficult that it is common for women to experience postpartum depression, which in certain situations causes them to reject the infant [34].

However, the situations experienced by the pregnant woman interfere with the unborn child, which is why a calmer pregnancy is better for the child [5]. The future baby's physical and mental health is directly linked to the circumstances experienced by the mother throughout pregnancy.

The ability of subjects to make their own choices is based on the fundamental assumption that they are guaranteed autonomy and equality, necessities that demand a transformation of the current social structure [35].

Achieving autonomy—understood as control over one's own life and body and the right to an independent identity and self-respect—is preceded by two conditions: one is the consideration of the needs and interests of men and women in terms of policies and

programmes to achieve gender equity; and the other is supporting strategies that aim to strengthen and empower women [36].

Achieving greater autonomy presupposes the liberation of women from gender-based shackles that include gender-based violence, being overburdened by the exclusivity of reproductive and care responsibilities, remaining excluded from productive activities and, consequently, remaining financially dependent [20].

Autonomy also presupposes exercising reproductive rights and adopting all the necessary measures for women to participate equally in decision-making [37]. In each of the aspects mentioned, there are inequalities and discriminatory practices to which the State must respond with consistent policies to promote women's physical, economic and political autonomy [38].

Conclusion

It is clear that women's labour does not depend only on market demand and their qualifications with respect to it but also stems from a complex articulation of personal and family characteristics. The presence of children associated with the workers' life cycle, their position in the family group—as a spouse or head of household—and the need to provide or supplement household income are factors that are continually present in women's decisions to enter or remain in the labour market [39].

Women study for a longer time than men but still receive a salary that is 30% lower, and few of them reach upper management positions [38]. This is the visible face of their difficult journey in the labour market. Behind the statistics, the challenge and the suffering are much greater: women live under the spectre of discrimination and moral harassment—an invisible suffering, silent, but far from uncommon.

It is clear that harassing behaviours affect the order imposed by the constitution with regard to the rights of the female worker, as hostile attitudes—such as the deliberate deterioration of working conditions or even isolation—undermine the victim's dignity [40].

This violence has consequences that affect not only the woman but also her children, her family as a whole and others who live with and suffer, even indirectly, from these aggressions.

The workplace prioritises the importance of economic damage to the detriment of the social damage resulting from not

employing, discriminating against or dismissing a pregnant woman [41].

The discrimination and barriers impeding women's professional and personal development are not present only in the professional environment but are also a reflection of the very society that continues to develop these mechanisms. If society as a whole recognises the role of women as agents of economic, social and cultural development, then gender equality should reach all areas, as stated in the “Women’s Empowerment Principles” during the UN General Assembly in 2010 [42].

Motherhood must be understood and defended when it is desired as a social function that contributes to building a society based on respect for community [43]. It is thus essential that the choice for motherhood be voluntary, implying the right to family planning. Having children can satisfy the desire of most women, and defending this right is part of reproductive rights, incorporating control over one’s own body.

Self-determination—freely making decisions for oneself—is an issue that is directly linked to women’s position in society, gender relations and, above all, their role in relation to procreation. The biological determinism of the female condition and the "natural" role of women and men in social spaces must thus be rejected [44].

List of abbreviations:

PME - Pesquisa Mensal de Emprego (Monthly Employment Survey)

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas (Consolidation of Labour Laws)

UN - United Nations

SINASC - Sistema de Informações sobre Nascidos Vivos (Live Birth Information System)

WHO - World Health Organisation

References:

1. BUTLER. **Problemas de Gênero: Feminismo e subversão da identidade.** Tradução Renato Aguiar. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

2. GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista da Amatra II. a. IV, n. 10. São Paulo, Dez. 2003.
3. IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego: **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa**, 2014. Disponível em: < http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrospectiva20032010.pdf > Accessed on: 12 september 2016.
4. DIEESE. **Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher: 1996-2000**. São Paulo, august 2000.
5. MARCONDES, W.B.; ROTENBERG, L.; PORTELA, L.F.; MORENO, C.R.C. **O peso do trabalho leve feminino à saúde**. São Paulo: Perspec, 2003.
6. HENNING, S. **La transición de la fecundidad en el Mundo**. Seminario La Fecundidad en América Latina: Transición o Revolución? Santiago de Chile, CEPAL, 2003.
7. UNITED NATIONS. (UN). Department of Economic and Social Affairs, Population Division. **Revisão da Projeção Mundial, 2015**.
8. CARVALHO, J. A. M.; WONG, L. R. **"The fertility transition in Brazil: causes and consequences"**. The Fertility Transition in Latin America. Oxford, Claredon Press, 1997.
9. CAVENAGHI, Suzana M.; ALVES, José Eustáquio Diniz. Qualidade das informações sobre fecundidade no Censo Demográfico de 2010. **Rev. bras. estud. popul.**, São Paulo, v. 33, n. 1, p. 189-205, Apr. 2016
10. KOHLER, H.P.; BILLARI, F.C.; ORTEGA, J.A. **The emergence of lowest-low fertility in Europe during the 1990s**.

Population and Development Review, New York, v.28, n.4. 2002.

11. ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. In- depth study on all forms of violence against women. New York, 2006.

12. KRUG, E. G. et al. Violence by intimate partners. In: KRUG. World report on violence and health. Geneva: World Health Organization, 2002. p. 87-121.

13. BUTLER, Judith. Agains Proper Objects. Difference. **A Journal of Feminist Cultural Studies**, n6, 1994.

14. FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1985.

15. BUTLER, Judith. **Bodies That Matter: On the Discursive Limits of 'Sex'**. Nova York: Routledge, 1993.

16. BUTLER, Judith. Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do 'pós-modernismo'. **Cadernos Pagu**, n. 11, p. 11-42, 1998.

17. COSTA, Claudia de Lima. "O sujeito no feminismo: revisitando os debates". **Cadernos Pagu**, n. 19, p. 59-90, 2002.

18. BOURDIEU, P. A dominação masculina. Educação e Realidade, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 133-184, July/December 1995.

19. GROSSI, M. P. et al. Gênero e violência: pesquisas acadêmicas brasileiras (1975-2005). Florianópolis: Ed. Mulheres, 2006.

20. Guedes Rebeca Nunes, Fonseca Rosa Maria Godoy Serpa da. Autonomy as a structural need to face gender violence. Rev. esc. enferm. USP. 2011, 45: 1731-1735.

21. PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no Trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. 1. ed. São Paulo: LTR, 2008

22. CAMARGO, M. **Violência e saúde: ampliando políticas públicas.** *Jornal da RedeSaúde*, São Paulo, n. 22, november 2001.
23. DEEKE, L. P.; BOING, A. F.; DE OLIVEIRA, W. F.; COELHO, E. B. S. A dinâmica da violência doméstica: uma análise a partir dos discursos da mulher agredida e de seu parceiro. *Saúde e sociedade*, 18(2), 248-258, 2009.
24. BARSTED, L. de A. L. **Uma vida sem violência é um direito nosso: propostas de ação contra a violência intrafamiliar no Brasil.** Brasília: Comitê Interagencial de Gênero/ONU/Secretaria Nacional dos Direitos Humanos/Ministério da Justiça, Brasília, 1998.
25. MINAYO, M. C. S. **Violência: um problema para a saúde dos brasileiros.** In: BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. *Impacto da violência na saúde dos brasileiros.* Brasília, DF, 2005. p. 9-33.
26. BARRETO, Margarida Maria Silveira. **O que é assédio moral.** 2000.
27. BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações.** Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) PUC, São Paulo, 2000.
28. HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.
29. MAGANO, Octavio Bueno; MALLETT, Estevão. **O Direito do Trabalho na Constituição.** 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.
30. RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.
31. World Health Organization. *Global consultation on violence and health. Violence: a public health priority.* Geneva: WHO; 2006.
32. CAMPOS, A. S. **A violência como objeto para a saúde do**

trabalhador: agressões contra trabalhadores das unidades básicas de saúde do distrito sanitário norte de Belo Horizonte.

Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

33. Loforte A. Políticas e estratégias para a igualdade de gênero: constrangimentos e ambigüidades. Bol "Outras Vozes". 2004.

34. MALDONADO, MT. **Psicologia da gravidez.** Rio de Janeiro: Saraiva; 1996

35. SALIH, Sara. **Judith Butler e a Teoria Queer.** Tradução e notas Guacira Lopes Louro. 1ed; 2 reimp. Belo Horizonte: Autêntica, 2015.

36. Guedes RN. Violência de gênero e necessidades em saúde: limites e possibilidades da Estratégia Saúde da Família [projeto de pesquisa]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2010.

37. NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 8, n. 2, p. 9- 41, 2000.

38. Fonseca RMGS. Equidade de gênero e saúde das mulheres. Rev Esc Enferm USP. 2005;39 Supl 4:450-9.

39. PISCITELLI, Adriana. “**Re-criando a (categoria) mulher?**”. *Textos Didáticos*, Campinas: IFCH/ UNICAMP, n. 48 (A prática feminista e o conceito de gênero), p. 7-42, 2002. Número organizado por Leila Mezan Algranti.

40. VIEIRA, C.E.C; LIMA, M. E.A.; LIMA, F.P.A. E se o assédio não fosse moral? **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 37 (126): 256-268, 2012.

41. CASTRO R; RUIZ A. Prevalencia y severidad de la violencia contra mujeres embarazadas. **Rev Saude Publica**, n38, 2004.

42. ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Princípios

do Empoderamento das mulheres, 2010.

43. MARUANI, Margaret; HIRATA Helena (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: SENAC São Paulo, 2003.

44. SOARES, V. A construção da cidadania fragilizada da mulher. In: EMILIO, M. et al. (Orgs.). Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para a política pública. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, p. 89-98, 2003.

APÊNDICE 5 – Artigo 3 – A ser submetido à publicação

Perfil nacional dos processos trabalhistas movidos por gestantes em 2014.

Introdução

No Brasil, enquanto as taxas de atividade trabalhista masculina, mantiveram-se em patamares semelhantes, em torno de 76% do total de homens em idade economicamente ativa, em praticamente todos os períodos dos últimos 40 anos, as das mulheres se ampliaram significativamente, especialmente nas principais regiões metropolitanas, passando de 28,8% em 1976 para 56,9% em 2014 (IBGE, 2016). Essa taxa corresponde ao percentual das pessoas economicamente ativas em relação as pessoas em idade ativa. A População em Idade Ativa (PIA) é a soma da População Economicamente Ativa (PEA) com a População Não Economicamente Ativa (PIA= PEA+PNEA), com a idade superior a 10 anos e inferior à 65 anos.

A PEA traduz-se por ser o potencial de mão de obra do setor produtivo e inclui a população ocupada e desocupada. Nesse sentido, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) revelou que a participação das mulheres na população total ocupada passou de 12% no início dos anos 50, para 46,2% em 2016. Percebe-se que elas permanecem como minoria na população ocupada, embora representem a maioria da população em idade ativa (54,3%) (IBGE, 2016).

Já a PNEA compreende as pessoas que não podem ser classificadas nem como empregadas nem como desempregadas, como por exemplo, pessoas que não possuem e nem estão procurando trabalho. A última Pesquisa Mensal de Emprego realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostrou que em fevereiro de 2016, a PNEA era composta por 63,4% de Mulheres e 36,6% de Homens.

A partir da PNAD, o IPEA traçou o perfil das pessoas inativas, buscando identificar as barreiras que as separam do mercado de trabalho e possíveis determinantes de sua inatividade. A pesquisa demonstrou que menos da metade dos homens inativos têm filhos, versus quase dois terços das mulheres nessa condição. A idade média dos filhos é menor entre as mulheres inativas e o número médio de filhos delas é maior. É possível concluir, então,

que quanto maior o número de filhos e menor a idade deles, maior a propensão à inatividade feminina em face da desigualdade na divisão sexual do trabalho (IPEA, 2016).

Os indicadores apontam para um certo esgotamento do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, cujo patamar máximo ocorreu em 2005, com taxa de atividade da ordem de 59%, oscilando para baixo a partir daí.

É interessante destacar também que o processo de feminização do mercado de trabalho parece estar se esgotando. Ao longo do período aqui acompanhado, a taxa de atividade feminina oscilou muito pouco, tendo alcançado seu teto, 59%, em 2005, para depois, em 2011, cair a 56%. No último ano, este valor foi de 57%, inferior ao do início da série. Se voltarmos a 1995, ou seja, vinte anos atrás, é possível perceber que a taxa de atividade para mulheres era de 54,3%, menos de 3 pontos percentuais em relação à taxa de 2014, o que parece indicar um limite de inserção das mulheres no mercado de trabalho. (IPEA, 2016)

Também a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) 2011-2012, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), captou essa tendência: “A incorporação de mulheres ao mercado de trabalho metropolitano, intensa entre o final da década de 1990 e meados dos anos 2000, tem, desde então, experimentado tendência de desaceleração” (DIEESE, 2012).

Por outro lado, o aumento do contingente feminino na PEA não pode ser considerado, isoladamente, indicador do aumento da igualdade entre homens e mulheres, uma vez que mais mulheres estão no mercado de trabalho, mas sua participação ocorre de forma desigual. Considerando os dados da última PME, cerca de 46% do total das mulheres que estavam ocupadas, trabalhavam como assalariadas (IBGE, 2016). O vínculo formal, representado pela carteira assinada, proporciona à mulher garantias e benefícios que as demais formas de vínculo normalmente não asseguram. A vulnerabilidade do trabalho feminino é evidenciada pelos dados disponibilizados pela PNAD de 2015, a partir da visualização do

alto percentual de mulheres que não possuem vínculo formal, se ocupando na condição de empregadas domésticas (14,2%), de autônomas (17,4%) ou mesmo exercendo trabalho sem remuneração (8,6%). Em contrapartida, a mulher possui maior nível de escolaridade, apresentando 57% das trabalhadoras com 12 anos ou mais de estudo, contra 49% dos homens com o mesmo tempo de formação.

Dados do IBGE, compilados pela Secretaria de Políticas para Mulheres, revelam que a jornada doméstica feminina é mais que o dobro da masculina; e, em relação à jornada total, as mulheres trabalham em média 4 horas a mais do que os homens, por semana. De acordo com a PNAD de 2016, 88% das brasileiras acumulam tarefas domésticas e trabalho remunerado. Entre os homens, esse número cai quase pela metade (46%).

Além disso, a participação masculina nos afazeres domésticos tende a ser seletiva e pontual. Em pesquisa direcionada, BRUSCHINI (2007, p. 545) observou que “os companheiros partilham com as mulheres os encargos domésticos, apenas em atividades específicas – como as de manutenção ou conserto – de maneira eventual e a título de ajuda ou cooperação”.

Dessa forma, percebe-se que o trabalho das mulheres não depende tão somente da demanda do mercado e das suas qualificações para atendê-las, mas decorre também de uma articulação complexa de características pessoais e familiares. A presença de filhos associada ao ciclo de vida das trabalhadoras, a sua posição no grupo familiar - como cônjuge ou chefe de família – e a necessidade de prover ou complementar o sustento do lar, são fatores que estão continuamente presentes nas decisões das mulheres de ingressar ou permanecer no mercado de trabalho. Essa decisão, certamente é mais frequente, para as pessoas consideradas referência na família, segmento que tem aumentado consideravelmente, conforme visualizado pela Síntese de Indicadores Sociais do IBGE (2016), com a sua proporção na população passando de 30,6% em 2005 para 40,5% em 2015.

A queda da fecundidade, o aumento da escolaridade e da inserção das mulheres no mercado de trabalho são alguns fatores que produzem alterações nos arranjos familiares. Uma dessas mudanças foi o aumento da proporção de núcleos familiares formados por mulher sem cônjuge e com filhos coabitando representando 16,3% dos casos (IBGE, 2016).

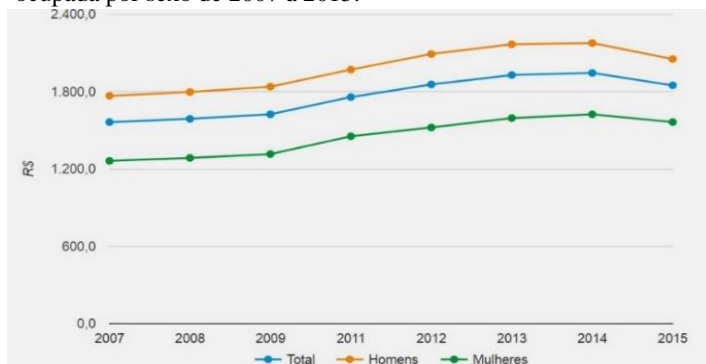
Todavia, a referida inserção e permanência ocorreram de

maneira instável, impregnada de estereótipos, que resultam, por vezes, em remunerações diferenciadas e atitudes assediadoras (PRATA, 2008).

A análise das desigualdades entre os rendimentos existentes entre homens e mulheres constitui elemento essencial para se pensar a influência do mundo do trabalho nas condições socioeconômicas das mulheres e evidenciar as diferenças de acesso ao mercado de trabalho. [...] Para ambos os sexos, à medida que a escolaridade avança, o rendimento médio aumenta. No entanto, em todos os grupos de anos de estudo analisados, as mulheres recebem menos que os homens, embora em média elas tenham maior escolaridade. (BRASIL/SPM, 2013, p.48)

A diferença salarial entre homens e mulheres, no exercício da mesma função e com a mesma produtividade é uma realidade. Os dados obtidos através da PNAD revelam que, em média, as mulheres ganham em torno de 74,6% do rendimento recebido pelos homens, conforme visualizado na Figura 1. Essa diferenciação nos rendimentos recebidos não se altera, mesmo com a média de escolarização feminina de um ano a mais do que os homens e com a existência de um amplo aparato legal que resguarda o seu exercício profissional (IBGE, 2016).

Figura 1. Rendimento médio do trabalho principal da população ocupada por sexo de 2007 à 2015.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2007/2015.

A maior parte das garantias previstas para as mulheres, a partir das atualizações da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), está relacionada à gestação, maternidade e responsabilidades familiares – em torno de 80% do total. Os outros 20% estão distribuídos entre os temas referentes às condições de trabalho (com 8%), ao exercício do trabalho (menos de 2%), à saúde (cerca de 5%) e à equidade de gênero (próximo a 4%).

Com o surgimento desses direitos trabalhistas que as protegem, é notável que cada vez mais mulheres passam a integrar o mercado de trabalho (MARCONDES *et al*, 2003). Em contrapartida, à medida que a taxa de ocupação trabalhista feminina aumenta em todo o mundo, a taxa de fecundidade equivalente a estimativa do número médio de filhos por mulher, vem apresentando declínio acelerado.

A Organização das Nações Unidas (ONU) divulgou os seguintes resultados de fecundidade mundial do ano de 2010: Europa (1,52), Canadá e Estados Unidos da América (2,02), América Latina (2,17), Ásia (2,3), Oceania (2,42) e África (4,45).

Para que a reposição populacional seja assegurada, o nível de reposição, expressão utilizada para indicar o número médio de filhos que cada mulher deveria ter durante sua vida fértil para a reposição de sua geração, não deve ser inferior a 2,1 filhos por mulher, pois as duas crianças substituem os pais e a fração 0,1 é necessária para compensar os indivíduos que morrem antes de atingir a idade reprodutiva (CARVALHO; WONG, 1997).

Em 1960, a fecundidade estimada no Brasil era de 6,2 filhos por mulher e a partir dos dados obtidos através do Sistema de Informações sobre Nascidos Vivos (SINASC), observa-se que em 2010 essa taxa passou para 1,94, com a região Sul apresentando o índice de 1,78. Nos estados, os valores extremos foram encontrados no Acre (2,45) e Santa Catarina (1,55). A Figura 2 evidencia que o quantitativo de filhos varia de acordo com o grau de instrução, apresentando-se maior fecundidade nas mulheres sem instrução ou com ensino fundamental incompleto (IBGE, 2016).

Nota-se que os níveis de fecundidade nacionais encontram-se abaixo do nível de reposição, acarretando modificações na estrutura etária da população, com a redução de crianças e jovens, por um lado, e aumento dos idosos, por outro.

A diminuição no ritmo de crescimento populacional e a mudança em sua estrutura em direção ao envelhecimento populacional, são aspectos bastante conhecidos e discutidos como

consequências da queda da fecundidade ocorrida. O rápido aumento da população idosa e da expectativa de vida geral tem, por sua vez, inúmeros rebatimentos em termos de saúde pública, previdência, encargos para as famílias, entre outros (HENNING, 2003).

A partir desta compreensão, depreende-se que a redução das taxas de fecundidade está associada com a maior inserção da mulher no mercado de trabalho, provocando maior racionalidade reprodutiva, com o aumento do uso de métodos contraceptivos e o adiamento na escolha de ter filhos (KOHLENER, 2002). Somado a isso, inclui-se o fato de que as mesmas ainda são alvos recorrentes de discriminação no mundo do trabalho, realçadas a partir das disparidades de rendimentos, dos obstáculos à ascensão profissional e da violência ligada às relações de gênero e ao assédio moral.

O assédio moral no âmbito trabalhista configura-se por um tratamento diferenciado com o potencial de afetar a dignidade da vítima, podendo transparecer de várias maneiras (BARRETO, 2000). Nesse contexto, as mulheres apresentam inúmeras especificidades que as colocam como vítimas, principalmente a vulnerabilidade imposta quando em situação gravídica, exigindo, por vezes, o ajuste do serviço realizado e consequente redução da carga de trabalho (HIRIGOYEN, 2002).

Diante dos fatos, observa-se que as gestantes não têm sido alvo de assédio moral por mera eventualidade. Os direitos das gestantes de estabilidade provisória, dispensas para exames, mudança de função e licença maternidade, se contrapõem a exigência de usurpação da força de trabalho por parte da gestão. Uma vez tomadas como força de trabalho substituível e descartável, como ocorre com toda mercadoria no modo de produção instituído pelo capital, as gestantes se veem confrontadas pelas imposições organizacionais, tornando-se alvos constantes de manifestações violentas e ameaçadoras (MAGANO; MALLET, 1993).

Ressalta-se ainda que a exposição prolongada das trabalhadoras à situações vexatórias, humilhantes, degradantes ou depreciativas, praticadas no ambiente laboral, pode trazer consequências devastadoras à sua vida pessoal, profissional, familiar, e, principalmente, à sua integridade psicossomática (BARRETO, 2000b).

Nesse sentido, a trabalhadora ao perceber a ocorrência de atos e posturas discriminatórias ou qualquer prejuízo no estabelecimento dos seus direitos garantidos por lei pelo Estado, pode recorrer à Justiça do Trabalho para abertura de um processo.

Uma vez instaurado, o processo trabalhista será investigado a partir das audiências realizadas com as partes envolvidas, incluindo a apresentação de possíveis provas e depoimentos de testemunhas, perante o juiz responsável por conduzir o caso (TST, 2015).

O objetivo deste artigo foi caracterizar os casos trabalhistas envolvendo gestantes no Brasil no ano de 2014.

Método

Esta foi uma pesquisa exploratória, descritiva, de natureza qualitativa que utilizou a internet para buscar os casos de mulheres em período gestacional que tiveram seus processos trabalhistas julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil no ano de 2014.

Para a delimitação do perfil nacional de casos trabalhistas envolvendo gestantes, a amostra foi composta por todos os processos de mulheres gestantes que acessaram a Justiça do Trabalho em todo o Brasil e obtiveram a sentença no ano de 2014.

Dentre os 6.973 processos trabalhistas, localizados na internet através da chave de busca “gestante” nos sites dos tribunais regionais do trabalho de todo Brasil, 5.238 processos foram considerados válidos. A exclusão de 1.735 processos ocorreu devido às situações de duplicidade, dados incompletos, casos de mulheres menores de idade, situações classificadas como abusos de direito (quando a mulher pleiteia seus direitos após o prazo de 2 anos, previsto pela Orientação Jurisprudencial 399 do Tribunal Superior do Trabalho) e processos movidos por homens contra colegas de trabalho gestantes (quando estes se sentiram injustiçados pelo acúmulo ou mudança de função em prol dos ajustes no serviço para a mulher condizentes com o seu período gestacional).

Os 1.735 processos não foram incluídos, em função dos motivos descritos abaixo:

- 1.245 em duplicidade;
- 264 mulheres menores de 18 anos;
- 233 classificadas como abuso de direito;
- 189 processos com os dados incompletos;

- 37 processos movidos por homens.

Assim, levando em conta tais fatores de inclusão, foram considerados para análise 5.238 processos trabalhistas.

A delimitação do perfil nacional foi realizada com a coleta dos dados referentes à: região do TRT que ocorreu o caso, tipo de instituição, sexo do chefe (réu), sexo do juiz, motivo do processo trabalhista, e o resultado da sentença. Todas as informações foram obtidas nos sites de cada Tribunal Regional do Trabalho, disponíveis na internet, a partir da utilização da palavra chave “gestante” no campo de busca dos processos. A partir do instrumento de coleta, composto pelos dados socioeconômicos e informações sobre o processo, foi formulada a máscara para entrada de dados no Programa SPSS 22.0, com subsequente digitação em sistema de única entrada, com imediata revisão, a fim de detectar e corrigir erros de digitação. Dessa forma, o banco de dados nacional contempla as variáveis já indicadas.

A análise do perfil dos casos trabalhistas, envolvendo gestantes no Brasil no ano de 2014, foi realizada por meio de estatística descritiva (a partir dos motivos que levaram as mulheres a acessarem o Tribunal Regional do Trabalho). Verificou-se também a identificação da associação entre o sexo do empregador e o motivo do processo e o sexo do juiz e a sentença.

Resultados e Discussão

A intenção do Direito do Trabalho é a de proteger o trabalhador, por considerá-lo como o lado mais vulnerável. Em 2016, a Justiça do Trabalho contabilizou mais de 3 milhões de novas ações, número que leva o Brasil ao primeiro lugar no ranking mundial de reclamações desta natureza (TST, 2017). Se passar por todas as instâncias, uma ação leva cerca de sete anos para ser julgada, podendo chegar a dez anos. No ano passado, a primeira instância da Justiça do Trabalho do Estado de Santa Catarina julgou 93 mil processos (TST, 2017).

A distribuição dos 5.238 processos movidos por mulheres nas 1.572 Varas do Trabalho instaladas nas 24 regiões dos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil encontra-se organizada no Quadro 1. Nele, encontramos o número de processos de cada região, bem como a sua porcentagem representativa sobre o total.

Percebe-se que todos os Estados brasileiros estão contemplados nas áreas de atuação dos TRTs. A região Norte

apresenta as situações onde ocorre a junção de dois estados para referência de um Tribunal: Pará e Amapá; Roraima e Amazonas; Acre e Rondônia. Ressalta-se que o Estado de Tocantins se une ao Distrito Federal para compor a 10ª região.

Além das uniões entre Estados, existe uma exceção referente à divisão em duas regiões: uma composta pela capital São Paulo e outra pelo interior do mesmo Estado.

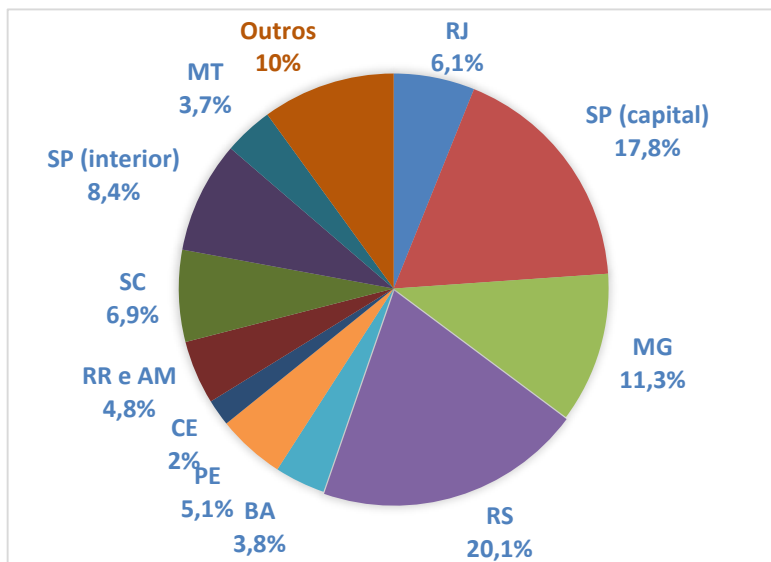
Quadro 1 – Distribuição nacional dos processos envolvendo gestantes nos Tribunais Regionais do Trabalho, no ano de 2014.

TRT	Estados	Frequência	Porcentagem
1	Rio de Janeiro	318	6,1
2	São Paulo	934	17,8
3	Minas Gerais	590	11,3
4	Rio Grande do Sul	1054	20,1
5	Bahia	198	3,8
6	Pernambuco	265	5,1
7	Ceará	104	2,0
8	Pará e Amapá	21	0,4
9	Paraná	67	1,3
10	DF e Tocantins	27	0,5
11	Roraima e Amazonas	251	4,8
12	Santa Catarina	361	6,9
13	Paraíba	17	0,3
14	Acre e Rondônia	60	1,1
15	São Paulo Interior	440	8,4
16	Maranhão	34	0,6
17	Espirito Santo	93	1,8
18	Goiás	63	1,2
19	Alagoas	15	0,3
20	Sergipe	20	0,4
21	Rio Grande do Norte	75	1,4
22	Piauí	6	0,1
23	Mato Grosso	192	3,7
24	Mato Grosso do Sul	33	0,6
	Total	5238	100,0

Como é possível observar pela Figura 2, a maior parte dos processos encontrados foram abertos por mulheres residentes do Estado de São Paulo (capital + interior) correspondendo à 26,2% do total no país, seguido pelo Rio Grande do Sul com 20,1% e

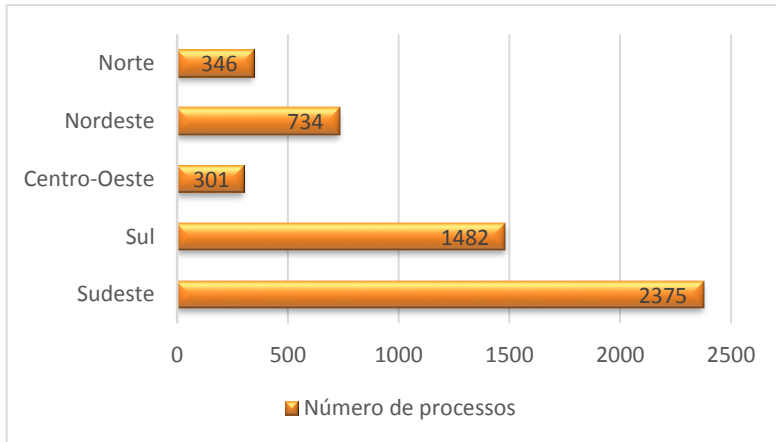
Minas Gerais 11,3%.

Figura 2. Representação do percentual de processos trabalhistas julgados em 2014 por TRT (maiores de 2%).

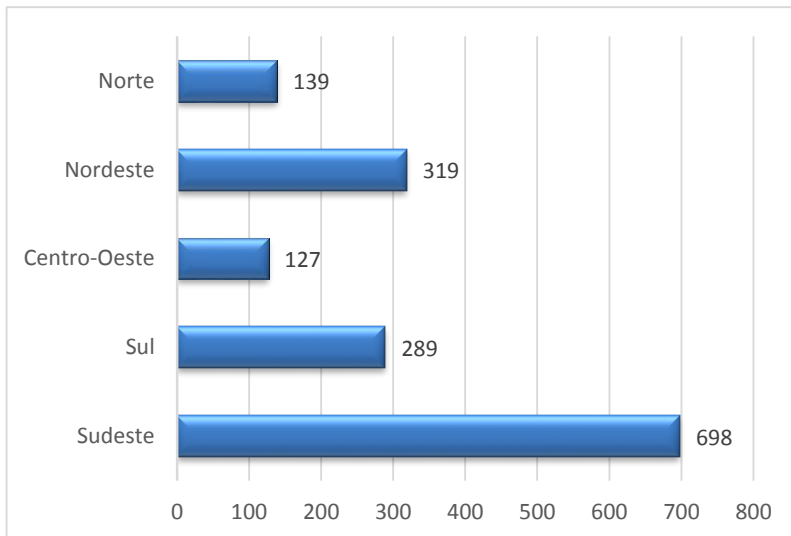


Muitas divisões regionais do território brasileiro já foram estabelecidas ao longo da história. Para reunir estados em uma mesma região são utilizados critérios como semelhanças nos aspectos físicos, humanos, culturais, sociais e econômicos.

Atualmente está em vigor a divisão estabelecida no ano de 1970, que é composta por cinco Regiões: Centro-Oeste, Nordeste, Norte, Sul e Sudeste. Ao considerar esta divisão do país, encontramos a seguinte representação dos casos trabalhistas na Figura 3.

Figura 3. Distribuição dos processos trabalhistas por região do país, 2014.

A chegada da reclamação trabalhista na Justiça é feita a partir da Vara do trabalho que é a porta de entrada do sistema. Segue-se na Figura 4, a representação do quantitativo de varas instaladas por região do país.

Figura 4. Distribuição das Varas do Trabalho por região do país, 2014.

O número de Varas trabalhistas no Nordeste do país é ligeiramente maior quando comparada com a região Sul. Contudo, nesta última região, a quantidade de processos trabalhistas registrados representam mais que o dobro.

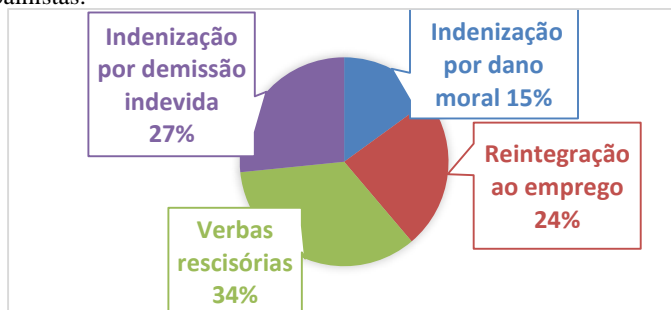
Nesse momento, é importante considerar os últimos dados demográficos das regiões brasileiras que indicam que no Sudeste reside a maior parte dos brasileiros (41,9%), seguida pelo Nordeste (27,6%), Sul (14,3%), Norte (8,6%) e Centro-Oeste (7,6%). Os dados de empregabilidade também devem ser considerados, já que a proporção de mulheres em vínculos formais é bem distinta em cada região, com o Nordeste (40,2) e o Norte (41%) apresentando os valores menores e mais equiparados, seguidos pelo Centro-Oeste (60,8%), Sudeste (65,9%) e Sul (68%) (IBGE, 2016).

Com relação a solicitação que originou a abertura do processo trabalhista por parte da mulher, identificou-se quatro grupos principais:

- 5- Indenização em virtude de algum relato de dano moral sofrido no ambiente de trabalho;
- 6- Solicitação da reintegração ao trabalho quando ocorreu a demissão anterior à descoberta da gestação;
- 7- Recebimento das verbas rescisórias, ou seja, dos valores dos vencimentos e das verbas que não foram recebidas após a demissão dita “*com justa causa*” e posterior a notificação da gestação;
- 8- Pedido de indenização decorrente da despedida da trabalhadora indevida e “*sem justa causa*” durante o período resguardado por lei e após a notificação da gestação.

A representação desses disparadores de causas trabalhistas no Brasil podem ser identificados abaixo na Figura 5 e em seguida, o Quadro 2 mostra a distribuição dos mesmos por Estado.

Figura 5. Distribuição nacional dos motivos desencadeantes de ações trabalhistas.



Quadro 2 – Principais solicitações das causas trabalhistas no Brasil, 2014.

Tribunal Regional do Trabalho	Reclamação trabalhista				
	Indenização por dano moral	Retorno ao emprego	Verbas rescisórias	Indenização por demissão indevida	Total
Rio de Janeiro	42	218	10	48	318
São Paulo	159	122	360	293	934
Minas Gerais	66	110	232	182	590
Rio Grande do Sul	155	204	464	231	1054
Bahia	29	44	62	63	198
Pernambuco	18	71	129	47	265
Ceará	8	10	41	45	104
Pará e Amapá	0	7	6	8	21
Paraná	4	35	1	27	67
DF e Tocantins	4	12	6	5	27
Roraima e Amazonas	43	45	77	86	251
Santa Catarina	65	187	45	64	361
Paraíba	1	5	4	7	17
Acre e Rondônia	9	11	18	22	60
São Paulo Interior	86	41	187	126	440
Maranhão	3	16	3	12	34
Espirito Santo	12	19	52	10	93
Goiás	11	25	9	18	63
Alagoas	0	8	4	3	15
Sergipe	1	11	1	7	20
Rio Grande do Norte	16	19	15	25	75
Piauí	3	0	0	3	6
Mato Grosso	41	17	82	52	192
Mato Grosso do Sul	9	9	4	11	33
Total	785	1246	1812	1395	5238

Ao considerar as reclamações declaradas pelas mulheres, identifica-se que pelo menos 61% delas foram demitidas após a comunicação da gestação para o seu empregador.

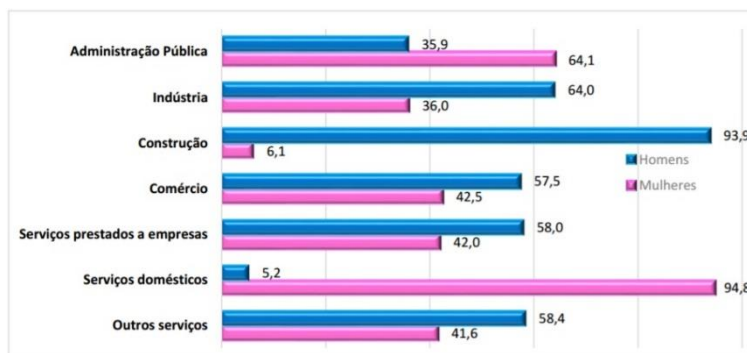
Esse número é ainda maior quando somado aos casos contidos no grupo de indenização por dano moral, que incluem tanto demissões indevidas, quanto rescisões de contrato efetuadas pela própria mulher, quando não resistia mais ao cenário opressor no qual estava inserida.

Os vínculos empregatícios foram agrupados em cinco categorias a partir de suas características:

- 6) Comércio
- 7) Indústria
- 8) Serviço Público
- 9) Serviços Privado (empresas)
- 10) Serviço Privado (pessoa física)

Esta classificação foi escolhida, baseando-se nos tipos de vínculos trabalhistas utilizados pelos Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na coleta de dados para a Pesquisa Mensal de Emprego, conforme apresenta a figura 6 a seguir.

Figura 6 – Porcentual de homens e mulheres ocupados em cada um grupo trabalhista.



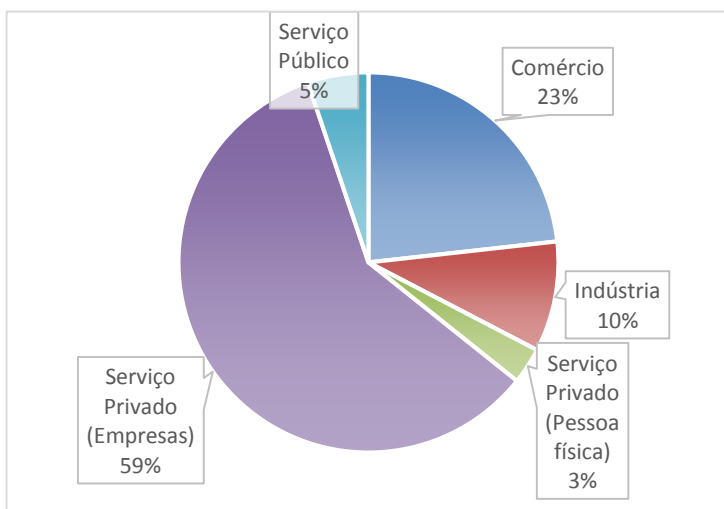
Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego (PME), do IBGE – 2011 (média das estimativas mensais)

Nos processos trabalhistas analisados na presente pesquisa, não identificou-se nenhum caso de vínculo da mulher na construção. Já os serviços domésticos que, de acordo com a PME, é predominantemente executada por mulheres, apresentou um

número ínfimo de casos trabalhistas julgados no ano de 2014. Dessa forma, optou-se por agrupar esse número no grupo de Serviços Privados prestados à pessoa física.

A figura 7, mostra o perfil nacional dos processos a partir da área de atuação do serviço. Mais da metade dos casos são provenientes de mulheres que estavam empregadas nos serviços privados prestados às empresas ou pessoas jurídicas, tais como, instituições de ensino e saúde, empresas, clínicas, cooperativas, entre outros.

Figura 7. Caracterização das instituições empregadoras alvo de processos.



A distribuição dos tipos de instituições por área de abrangência de cada Tribunal Regional do Trabalho está exposta no Quadro 3.

As divergências do padrão, observado na distribuição nacional, está presente no Estado do Paraná, que só recebeu casos de mulheres atuantes no Serviço privado.

Em Goiás, o número de processos do comércio é superior ao da área de serviços privados. No Maranhão, a quantidade de processos de mulheres servidoras públicas é o dobro dos casos do comércio e indústria.

O Rio Grande do Sul, apresenta mais casos de trabalhadoras do serviço público do que a soma dos processos de São Paulo (capital + interior).

Quadro 3 – Distribuição das instituições por região do TRT, a partir das áreas de atuação, 2014.

TRT	Área de atuação do Réu				
	Comércio	Indústria	Serviço Privado (pessoa jurídica)	Serviço Privado (pessoa física)	Serviços (Público)
RJ	141	8	153	6	15
SP	209	48	593	37	46
MG	92	41	429	7	19
RS	217	116	600	34	86
BA	41	19	122	7	9
PE	41	11	207	1	5
CE	16	11	71	0	6
PA e AP	8	1	9	2	1
PR	0	0	67	0	0
DF e TO	3	3	13	3	5
RR e AM	38	39	153	11	10
SC	114	75	155	9	8
PB	5	0	10	2	0
AC e RO	10	16	28	0	6
SP Interior	137	40	240	7	16
MA	4	3	15	1	11
ES	17	9	64	0	3
GO	30	7	20	6	0
AL	2	2	6	0	4
SE	9	6	3	2	0
RN	24	4	40	4	3
PI	0	0	3	0	3
MG	51	28	81	21	11
MS	8	5	14	2	4
Total	1217	492	3096	162	271

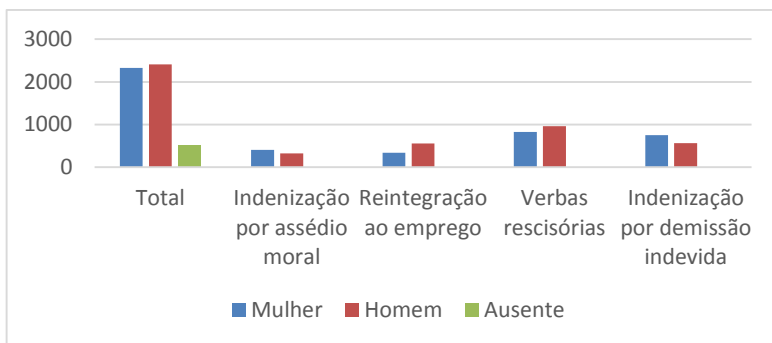
No que se refere à ocupação de cargos de gerência ou direção, pode-se afirmar que, em 2015, do total de ocupados com 25 anos ou mais de idade, havia uma proporção de 6,2% de homens ocupando esses cargos, ao passo que no caso das mulheres essa proporção era de 4,7% (IBGE, 2016).

Dos 5238 processos utilizados nesta pesquisa, foi possível identificar o sexo da chefia imediata da mulher reclamante de seus direitos, em 4737 (90,4%) das situações, conforme figura 8,

abaixo.

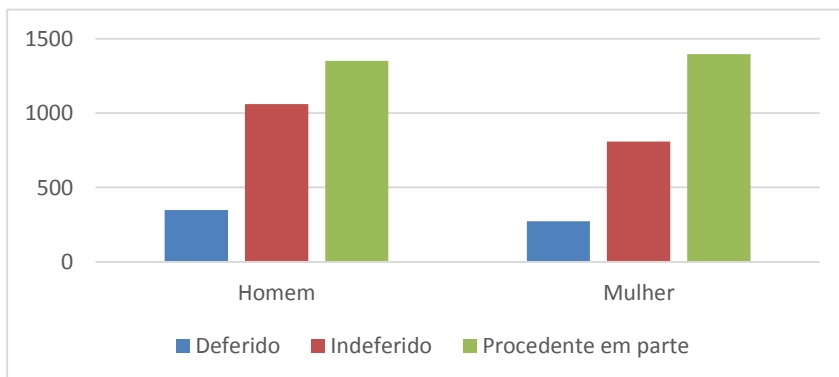
A presença de chefia do sexo feminino está evidenciada nos processos que configuram solicitações de indenizações, ou seja, representam maior gravidade e complexidade do que os demais que normalmente relacionam-se estritamente com questões trabalhistas e financeiras.

Figura 8. Distribuição nacional dos processos por reclamação trabalhista, a partir do sexo da chefia imediata da mulher, 2014.



O sexo dos juízes responsáveis pelo julgamento de cada processo também foi identificado e evidencia-se essa distribuição na figura 9, considerando-se a sentença determinada.

Figura 9. Distribuição dos processos por sentença, a partir do sexo do juiz, 2014.



Vale mencionar, que o julgamento “Procedente em partes”, foi considerado, para evidenciar os casos em que a mulher não recebeu ganho da causa principal de entrada na Justiça, porém, obteve algum outro pedido posterior, como o benefício da justiça gratuita ou a retirada de alguma informação registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Dentre todas os processos, relacionou-se o resultado do julgamento para cada reclamação trabalhista. Tal distribuição encontra-se representada no quadro 4.

Quadro 4 – Resultados dos julgamentos de acordo com reclamações trabalhistas, 2014.

Reclamações Trabalhistas		Resultado do julgamento		
		Deferido	Indeferido	Procedente em partes
	Indenização por assédio moral	50	278	457
	Reintegração ao emprego	157	727	362
	Verbas rescisórias	218	470	1124
	Indenização por demissão indevida	196	394	805
	<i>Total</i>	<i>621</i>	<i>1869</i>	<i>2748</i>

No quadro 5, evidencia-se a disparidade entre a quantidade de processos indeferidos no TRT de Santa Catarina, comparados com os outros estados. A média nacional é de 1 processo deferido para cada 2,5 indeferidos. Em Santa Catarina, essa razão é de 1 processo deferido para cada 93 indeferidos.

Quadro 5 – Distribuição das sentenças de acordo com o Tribunal Regional do Trabalho, 2014.

		Resultado do julgamento		
		Deferido	Indeferido	Procedente em partes
Tribunal Regional do Trabalho	Rio de Janeiro	37	163	118
	São Paulo	25	254	655
	Minas Gerais	61	171	358
	Rio Grande do Sul	217	288	549
	Bahia	33	81	84
	Pernambuco	34	137	94
	Ceará	24	45	35
	Pará e Amapá	7	11	3
	Paraná	32	31	4
	DF e Tocantins	4	16	7
	Roraima e Amazonas	24	78	149
	Santa Catarina	3	281	77
	Paraíba	1	10	6
	Acre e Rondônia	2	39	19
	São Paulo Interior	12	89	339
	Maranhão	7	18	9
	Espirito Santo	35	16	42
	Goiás	11	29	23
	Alagoas	4	7	4
	Sergipe	5	9	6
	Rio Grande do Norte	9	40	26
	Piauí	0	1	5
	Mato Grosso	27	36	129
	Mato Grosso do Sul	7	19	7
	<i>Total</i>	621	1869	2748

Conclusão

As mulheres têm mais chance do que os homens de estarem concentradas nos setores informais da economia, onde seu trabalho é precário e mais mal remunerado. Esforços por um mundo mais democrático provenientes do processo de lutas femininas por direitos, são responsáveis pelas inúmeras leis que existem hoje.

O ponto de vista comum sobre a política se baseava em uma imagem dicotômica do poder. Aí encontra-se o patriarcado, termo utilizado para nomear os sistemas de poder masculino, colocando os homens em um lugar primário e essencial na ordem da cultura e assim, no nosso cotidiano e nas nossas relações mais simples.

A economia de nossa geração é mais aberta à promoção individual para um minoria de mulheres, mas também parece gerar uma masculinidade mais agressiva e competitiva que representa-se de diferentes maneiras, dependendo das flutuações no ritmo de trabalho. Quando Judy Wajcman estudou mulheres gerentes em empresas de alta tecnologia na década de 1990, observou que elas se encontravam sob forte pressão para agirem como homens. Depreende-se assim que as mulheres são forçadas a performar-se como homens para conquistarem coisas e espaços no universo masculino do trabalho.

As pessoas não são iguais nunca, porém existem semelhanças entre nós. No ponto de vista dos direitos, é claro que mulheres e homens não tem direitos iguais. É uma diferença cultural, patrocinada pelas próprias pessoas e das crenças que as pessoas tem delas mesmas e desse mundo.

O cenário altamente preconceituoso retratado aqui, traduz a marca fundamental da cultura que se conhece: o patriarcado. Os homens produziram o que é chamado de mulher. As diversas reivindicações que as mulheres fizeram ao longo da história tentando sair do lugar marcado pelos homens, desse lugar ao qual elas foram destinadas e aprisionadas.

Almeja-se que, cada vez mais, aconteçam transformações sociais na direção das liberdades individuais que respeitem a coletividade.

Referências

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

BARBOSA, Tatiane Aristides. **Assédio moral nas organizações: um comprometimento à saúde do trabalhador**. Universidade Estácio de Sá. 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.p.39

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **O que é assédio moral**. 2000.

_____**Uma jornada de humilhações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) PUC, São Paulo, 2000.

BARSTED, L. de A. L. **Uma vida sem violência é um direito nosso: propostas de ação contra a violência intrafamiliar no Brasil**. Brasília: Comitê Interagencial de Gênero/ONU/Secretaria Nacional dos Direitos Humanos/Ministério da Justiça, Brasília, 1998.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BENITEZ, G. G; PEÑA, A.; PEÑA, D. **Violência contra la mujer durante el embarazo: resumen de casos**. Rev Obstet Ginecol: Venezuela, 2004.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2002.

_____**Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.

_____**Ministério da Justiça . Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. Indicadores de gênero**. 1999.

_____. Ministério da Previdência Social. Conselho Nacional de Previdência Social. Resolução nº 1.253, de 24 de novembro de 2004. Aprova a **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador** (PNST), 2004.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Impacto da violência na saúde dos brasileiros**. Brasília, DF, 2005.

BURGER, E. R.; VITURI, R. C. I. **Metodologia de Pesquisa em Ciências Humanas e sociais: História de vida como estratégia e história oral como técnica – algumas reflexões**. XI Encontro de Pesquisadores do Programa de Pós-Graduação em Educação: currículo. 2013. p.14.

BUTLER, Judith. *Agains Proper Objects. Difference. A Journal of Feminist Cultural Studies*, n6, 1994.

_____. **Bodies That Matter: On the Discursive Limits of ‘Sex’**. Nova York: Routledge, 1993.

_____. Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do ‘pós-modernismo’. **Cadernos Pagu**, n. 11, p. 11-42, 1998.

_____. **Problemas de Gênero: Feminismo e subversão da identidade**. Tradução Renato Aguiar. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

_____. **Variations on Sex and Gender: Beauvoir, Wittig and Foucault**. In: BENHABIB, Seyla; CORNELL, Drucilla (Orgs.). *feminism as Critique: Essays on the Piolitics of Gender in Late-Capitalist Societies*. Cambridge: Polity Press, 1987.

CAMARGO, M. **Violência e saúde: ampliando políticas públicas**. *Jornal da RedeSaúde*, São Paulo, n. 22, nov., 2001.

CAMPOS, A. S. **A violência como objeto para a saúde do trabalhador: agressões contra trabalhadores das unidades básicas de saúde do distrito sanitário norte de Belo Horizonte.** Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

CARVALHO, J. A. M.; WONG, L. R. "**The fertility transition in Brazil: causes and consequences**". The Fertility Transition in Latin America. Oxford, Claredon Press, 1997.

CASTRO R; RUIZ A. Prevalencia y severidad de la violencia contra mujeres embarazadas. **Rev Saude Publica**, n38, 2004.

CHAUÍ, M. **Ética e violência.** Teoria e Debate, São Paulo, v. 11, n. 39, p. 32-41, 1998.

COSTA, Claudia de Lima. O sujeito no feminismo: revisitando os debates. **Cadernos Pagu**, n. 19, p. 59-90, 2002.

_____. O feminismo e o pós-modernismo/pós-estruturalismo: (in)determinações da identidade nas (entre)linhas do (con)texto. In: PEDRO, Joana Maria; GROSSI, Miriam Pillar (Orgs.). **Masculino, feminino, plural: gênero na interdisciplinarietà.** Florianópolis: Editora Mulheres, 2000. p. 57-90.

DEEKE, L. P.; BOING, A. F.; DE OLIVEIRA, W. F.; COELHO, E. B. S. A dinâmica da violência doméstica: uma análise a partir dos discursos da mulher agredida e de seu parceiro. **Saúde e sociedade**, 18(2), 248-258, 2009.

DIEESE. **Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher: 1996-2000.** São Paulo, ago. 2000.

DOSSE, François. Tradução Marta Elena Ortiz Assumpção. **O Telos da providencia ao progresso da razão.** In: A História.

São Paulo: Edusc, 2003.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1985.

GOLDENBERG, Mirian. “Mulheres e militantes”. **Revista Estudos Feministas**, v. 5, n. 2, 1997.

GOY, J. **Histoire Orale**. In: *Encyclopaedia Universalis*, suppl. p.743, Paris apud PESCE, A. Trajectoires de femmes dans la famille ouvrière. In: *Histoires de vies, Histoires de familles, Trajectoires sociales*. Paris: Annales de Vaucresson, n.26, 1987.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista da Amatra II. a. IV, n. 10. São Paulo, Dez. 2003.

HENNING, S. **La transición de la fecundidad en el Mundo**. Seminario La Fecundidad en América Latina: Transición o Revolución? Santiago de Chile, CEPAL, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

_____. **Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego: **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa**, 2014. Disponível em: < http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrosp%20ativa20032010.pdf > Acesso em: 12 abr 2015.

IBGE, Pesquisa nacional de saúde: **Ciclos de vida**. Brasil e grandes regiões / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro, 2015. 92 p.

IBGE, **Síntese de indicadores sociais: uma análise das**

condições de vida da população brasileira. 2016 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro, 2016 146 p.

KNUDSEN, Patrícia Porchat Pereira da Silva. Conversando sobre psicanálise: entrevista com Judith Butler. **Rev. Estud. Fem.** 2010, vol.18, n.1

KOHLER, H.P.; BILLARI, F.C.; ORTEGA, J.A. **The emergence of lowest-low fertility in Europe during the 1990s.** Population and Development Review, New Uork, v.28, n.4. 2002.

MAGANO, Octavio Bueno; MALLETT, Estevão. **O Direito do Trabalho na Constituição.** 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MALDONADO, MT. **Psicologia da gravidez, parto e puerpério.** 15ª ed. São Paulo: Saraiva; 2000.

MARCONDES, W.B.; ROTENBERG, L.; PORTELA, L.F.; MORENO, C.R.C. **O peso do trabalho leve feminino à saúde.** São Paulo: Perspec, 2003

MARUANI, Margaret; HIRATA Helena (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: SENAC São Paulo, 2003.

MENEZES, T.C.; AMORIM, M.M.R.; SANTOS, L.C.; FAÚNDES, A. Violência física doméstica e gestação: resultados de um inquérito no puerpério. **Rev Bras Ginecol Obstet**, 2003.

MINAYO, M. C. S. **Violência: um problema para a saúde dos brasileiros.** In: BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. *Impacto da violência na saúde dos brasileiros.* Brasília, DF, 2005. p. 9-33.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 8, n. 2, p. 9- 41, 2000.

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE- OPS. **Informe Mundial Sobre la Violência y la Salud.** Washington

(USA); 2002.

PISCITELLI, Adriana. “**Re-criando a (categoria) mulher?**”. *Textos Didáticos*, Campinas: IFCH/ UNICAMP, n. 48 (A prática feminista e o conceito de gênero), p. 7-42, 2002. Número organizado por Leila Mezan Algranti.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no Trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. 1. ed. São Paulo: LTR, 2008

QUEIROZ, M, I. (1988) **Relatos orais: do “indizível” ao “dizível”** . In: VON SIMSON (org.) Experimentos com Histórias de Vida: Itália-Brasil. São Paulo: Vértice.

RIDENTI, Marcelo S. **As mulheres na política brasileira: os anos de chumbo**. Tempo Social, v. 2, n. 2, 1990.

APÊNDICE 6 – Artigo 4 – A ser submetido à publicação

A exclusão dos corpos femininos no mundo do trabalho*Introdução*

Tradicionalmente, os efeitos da maternidade na vida profissional das mulheres eram evidenciados, até a década de 70, pela diminuição das taxas de ocupação femininas a partir da idade de 25 anos, quando, presumivelmente, os filhos eram ainda pequenos (MARUANI; HIRATA, 2003).

A partir de meados dos anos 80, entretanto, uma reversão dessa tendência vem se consolidando, indicando que a atividade produtiva fora de casa tornou-se tão importante para as mulheres quanto a maternidade e o cuidado com os filhos (MARUANI; HIRATA, 2003). Em primeiro lugar, os efeitos da maternidade no trabalho feminino permanecem, mas foram bastante atenuados, uma vez que as taxas de atividade das mulheres com idade entre 25 e 29 anos passaram a se assemelhar - e até superar - àquelas das mulheres entre 20 e 24 anos. Na idade reprodutiva, 30 a 49 anos, o percentual de mulheres em atividade atinge o patamar de 73%, em 2014 (IBGE, 2014).

Ainda que a presença de crianças pequenas seja um limitador real da atividade feminina, outras variáveis podem vir a estimulá-la: a presença de serviços públicos e particulares de atenção à maternidade (mais comuns em zonas urbanas), a necessidade econômica das famílias para fazer frente, seja ao desemprego de vários de seus membros, seja à renda domiciliar diminuída ou mesmo, ainda que em menor medida, a presença de um maior poder aquisitivo de um segmento de famílias o qual, mesmo na ausência daqueles serviços, propiciam às trabalhadoras o necessário suporte para a sua ausência do lar. É isso que os dados do IBGE (2014) parecem sinalizar: neste último ano, a taxa de atividade das mulheres com filhos com idade até 2 anos (55,3%) apresenta-se apenas um pouco menor que aquela total (57%), embora ainda distante da taxa das mulheres com filhos maiores de 7 anos (72,5%), as quais, mais liberadas do cuidado com crianças pequenas, podem se dedicar mais integralmente ao trabalho.

A preocupação com a proteção à maternidade aparece tanto na licença-maternidade como na estabilidade garantida à gestante. Assegurada desde o momento da confirmação da gravidez até

cinco meses após o parto, a estabilidade provisória já se encontrava presente no texto de vários acordos e convenções coletivas e surgiu da constatação fática de que muitas mulheres, quando engravidavam, eram demitidas pelo simples fato de estarem grávidas. Por sua vez, o aumento da licença-maternidade de 90 para 120 dias, buscou garantir não apenas a saúde da mãe e da criança, mas principalmente a vida desta, já que prolongar o tempo de permanência da mãe ao lado do filho é garantir a amamentação do recém-nascido com leite materno, o que reduz a mortalidade infantil (BRASIL, 2002). A prorrogação da licença maternidade por mais 60 dias é facultativo para adesão ou não por parte das instituições.

Outro direito adquirido corresponde ao desenvolvimento de determinada função que seja compatível com a situação gravídica e a garantia do retorno quando do término da licença maternidade. A mudança de função da trabalhadora gestante está condicionada a casos excepcionais, como local de trabalho insalubre ou prejudicial à gestação; atividade que ofereça riscos; condições de trabalho incompatíveis; necessidade de saúde; exigências de ordem física, sem que sejam definidos indicadores que possam caracterizar essas situações (BRASIL, 2002).

Também é garantida por lei, a dispensa da gestante no horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (BRASIL, 2000).

A lei 9.029, de 13 de abril de 1995, surgiu para combater uma prática discriminatória que se tornou comum após a promulgação da Constituição de 1988, já que a estabilidade à gestante foi considerada uma ameaça ao direito do empregador de demitir suas funcionárias: a exigência de atestado negativo de gravidez para as ingressantes no emprego ou da comprovação de esterilização tanto das postulantes ao cargo quanto das empregadas para a manutenção de seu posto.

Assim, a referida lei criminalizou a conduta do empregador que exigisse teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou ao estado gravídico. Também foi considerado crime a adoção de quaisquer medidas, por iniciativa do empregador, que configurasse incentivo à esterilização genética ou promoção do controle de natalidade, assim não entendido o oferecimento de serviços de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de

instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Atualmente, o alvo de lutas refere-se a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho entre homens e mulheres (BARBOSA, 2008). Nesse sentido, o direito do trabalho feminino busca a isonomia entre os gêneros, apenas admitindo diferenciação onde ela de fato existe, como nos casos de diferenças biológicas entre os sexos, na maternidade e nas situações em que a mulher é discriminada, já que é notável que a permanência da mulher no mundo do trabalho é impregnada de estereótipos, resultando, por vezes, em atitudes assediadoras e violentas.

O caráter múltiplo e complexo da violência faz com que designe, de acordo com épocas, locais e circunstâncias, realidades bastante diferentes (MINAYO, 2005).

Fenômeno polissêmico e multicausal, a violência apresenta inúmeras modalidades e níveis, o que dificulta a elaboração de uma única definição que abarque o fenômeno como um todo. Resultante de múltiplas determinações, esse fenômeno se articula com processos sociais, que se assentam em uma estrutura social desigual e injusta (MINAYO; SOUZA, 1999).

O aumento de situações de violência no âmbito do trabalho, vem se constituindo um importante problema de Saúde Pública, que tem impacto na dignidade e na qualidade de vida dos trabalhadores.

No Brasil, o Ministério da Saúde, reconhecendo a magnitude do problema da violência, elaborou a Política Nacional de Redução da Morbimortalidade por Acidentes e Violência, como orientadora da atuação do setor saúde nesse contexto. O documento estabelece diretrizes para o setor saúde, assumindo violência como:

[...] evento representado por ações realizadas por indivíduos, grupos, classes ou nações que ocasionam danos físicos, emocionais, morais e/ou espirituais a si próprio ou a outros – por exemplo: agressão física, abuso sexual, violência psicológica, violência institucional. (Brasil, 2000, p. 427)

Evidencia-se a violência, quando na ocorrência de um padrão de relacionamento assimétrico-hierárquico de poder, com a conversão da diferença e da assimetria em relação hierárquica de desigualdade, com fins próprios de dominação. Nesse caso, o ser humano é tratado não como sujeito, mas sim, como objeto.

Nesse contexto, o assédio moral na relação de trabalho consiste em uma prática inoportuna e abusiva que atinge a integridade física e moral do trabalhador, por meio de condutas de perseguição repetitivas e prolongadas, através das quais o agressor tenta inferiorizar a vítima.

A psicóloga francesa Hirigoyen traz a seguinte definição de assédio moral no trabalho:

Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2000, p.17).

Geralmente, o ambiente de trabalho é o mais perverso para as mulheres, pois, além do controle e da fiscalização, são ainda discriminadas. Essa prática é mais frequente com as afro-descendentes. Muitas vezes, o assédio moral contra elas é precedido de uma negativa ao assédio sexual. Em alguns casos, os constrangimentos começam na procura do emprego, a partir da apresentação estética. Posteriormente, surgem ações como: ameaça, insulto, isolamento, restrição ao uso sanitário, discriminações com grávidas, mulheres com filhos e casadas, revista vexatória, e outras atitudes que caracterizam assédio moral (BARRETO, 2000).

As principais manifestações características nas mulheres vítimas de assédio moral são o sentimento de inutilidade, fracasso, baixa auto-estima, tremores, palpitações, insônia, depressão e diminuição da libido (RUFINO, 2007).

De acordo com Campos (2004), as mulheres representam atualmente uma fração importante e expressiva da força de trabalho e vivenciam condições de trabalho mais perversas quando comparadas com o trabalho masculino.

Em vários momentos, as necessidades fisiológicas das mulheres são fiscalizadas e submetidas ao ritmo do trabalho. De acordo com o estudo realizado por Vieira (2012) com mulheres bancárias, as idas ao banheiro, as consultas médicas e a licença maternidade são controladas, e estas atitudes humilhantes, revelam que o banco não representa somente um ambiente de exploração da força de trabalho e degradação da saúde, mas também um espaço reprodutor de valores sociais sexistas.

Nesse sentido, percebe-se que as condutas assediadoras, afetam a ordem imposta pelo constituinte no que concerne aos direitos da trabalhadora, uma vez que as atitudes hostis – como a deterioração proposital das condições de trabalho ou até mesmo o isolamento – atentam contra a dignidade da vítima.

Nessa seara, a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNST) acrescenta que

Entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho deve ser ressaltado o aumento das agressões e episódios de violência contra o trabalhador no seu local de trabalho, traduzida pelos acidentes e doenças do trabalho; violência decorrente de relações de trabalho deterioradas, como no trabalho escravo e envolvendo crianças; a violência ligada às relações de gênero e ao assédio moral, caracterizada pelas agressões entre pares, chefias e subordinados. (BRASIL, 2004)

A Justiça do Trabalho pertence ao Poder Judiciário e a sua competência está prevista no art. 114 da Constituição da República, alterado pela Emenda Constitucional nº45/2004. Suas ações destinam-se a processar e a julgar as causas provenientes das relações de trabalho, as que envolvam exercício do direito de greve, sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; as de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei (BRASIL, 1988).

A Vara do Trabalho, no Brasil, é a primeira instância das ações de competência material da Justiça do Trabalho, apresentando competência para julgar conflitos individuais,

surgidos nas relações de trabalho. Tais controvérsias, chegam à Vara na forma de Reclamação Trabalhista. A sua composição compreende um Juiz do Trabalho titular e um Juiz do Trabalho substituto.

Os TRTs estão vinculados ao Tribunal Superior do Trabalho - TST, que é a mais alta instância trabalhista. Tanto o empregado quanto o empregador podem recorrer à Justiça do Trabalho, sempre que se sentirem prejudicados em seus direitos.

A Reclamação Trabalhista deve ser apresentada por escrito, através de um advogado ou do sindicato. Pode-se também fazer uma Reclamação Verbal, ou seja, procurar pessoalmente a Vara do Trabalho e apresentar documento de identidade, CPF e outros documentos que permitam a análise da questão.

De acordo com as normas do Tribunal Superior do Trabalho (2015), o processo trabalhista possui as seguintes etapas:

- 1- A reclamação chega à Vara do Trabalho através de uma das 24 Regiões distribuídas em todo território brasileiro.
- 2- Antes mesmo de analisar a questão, o Juiz do Trabalho deve propor a conciliação entre as partes. Esgotadas as tentativas de conciliação, o juiz analisa os documentos do processo, provas e depoimentos das partes e testemunhas e julga a questão, proferindo a sentença;
- 3- Da sentença proferida pelo juiz cabe recurso para o TRT (2ª Instância), onde o processo vai ser examinado e julgado por uma das oito Turmas de desembargadores;
- 4- A lei permite ainda um último recurso (Recurso de Revista) para o Tribunal Superior do Trabalho. Trata-se de um recurso técnico, que pode ou não ser encaminhado;
- 5- Esgotados todos os recursos, a última decisão transita em julgado, ou seja, torna-se definitiva e irrecurável. Os autos do processo retornam à Vara de origem, onde tem início uma nova fase: a execução.

Todas as partes que compõem o processo trabalhista, bem como a sentença do mesmo, estão disponíveis para consulta pública na internet, através dos sites de cada Tribunal Regional do Trabalho.

Objetivos

Analisar como as relações sociais no mundo do trabalho implicam na exclusão de corpos femininos frente aos masculinos e

identificar as percepções das mulheres sobre atos e posturas discriminatórias relacionadas a demissão.

Método

Realizou-se a análise de todos os processos trabalhistas, envolvendo gestantes que foram julgados no ano de 2014 no Estado de Santa Catarina. Cabe ressaltar, que foram considerados os processos que obtiveram ganho de causa, parcial ou total, e aqueles que foram indeferidos, mas que apresentam depoimentos de testemunhas, tanto para a parte acusadora, no caso, a mulher trabalhadora, quanto para o empregador.

A partir da identificação desses processos, selecionou-se os depoimentos transcritos no corpo da sentença, referentes às falas da parte acusadora, do réu, das testemunhas e do juiz, a fim de realizar as possíveis categorizações de forma heurística. A medida que uma nova categoria aparece, a mesma é incluída na tabela criada para cada processo.

Os depoimentos extraídos das sentenças dos processos trabalhistas foram analisados para identificação das categorias. Buscou-se evidenciar os trechos das entrevistas que podem ser classificadas dentro das categorias temáticas e compreensão de todo dos dados obtidos, permitindo a realização de inferências e interpretações de acordo com o referencial teórico escolhido, qual seja a performatividade feminina agudizada enquanto gestante, como porta para a violência no mundo do trabalho, à luz do referencial teórico da Judith Butler.

Seguindo o conceito da Árvore de Associação de Ideias de Spink (2002), identificou-se os repertórios linguísticos usados nos relatos sobre a violência sofrida no ambiente laboral e as lesões causadas em seus direitos trabalhistas. O uso desses repertórios, a articulação com os conteúdos identificados na literatura sobre o tema e o referencial teórico utilizado, permitiram definir três temáticas que possibilitaram uma agregação das várias categorias identificadas: (1) Exclusão dos corpos femininos no mundo do trabalho; (2) Questões Trabalhistas e (3) Consequências para a saúde do binômio mãe-filho.

A definição desses repertórios interpretativos, utilizados inicialmente por Jonathan Potter e Margaret Wetherell (1987), faz referência aos “[...] dispositivos linguísticos utilizados para construir versões das ações, eventos e outros fenômenos” que

possibilitam entender a dinâmica, a variabilidade e a multiplicidade de sentidos das práticas discursivas. (SPINK; MEDRADO, 1999, p. 48).

Esse conceito foi reformulado por Mary Jane Spink (2004), reforçando que nos trabalhos com Práticas Discursivas

[...] não estamos procurando estruturas ou formas usuais de associar conteúdos. Partimos do pressuposto que esses conteúdos associam-se de uma forma em determinados contextos, e de outras formas em outros contextos. Os sentidos são fluídos e contextuais. O sentido é uma construção social, um empreendimento coletivo mais precisamente interativo, por meio do qual as pessoas, na dinâmica das relações sociais, historicamente datadas e culturalmente localizadas, constroem os termos a partir dos quais compreendem e lidam com as situações e fenômenos a sua volta.

Resultados

A escolha pelo estado de Santa Catarina para realização da análise dos processos e seus discursos, ocorreu por dois fatores principais: possuir a maior proporção do país de mulheres ocupadas em vínculo formal (74,7%) e protegidas pelas leis trabalhistas (IBGE, 2016); apresentar aproximadamente 37 vezes mais sentenças indeferidas para a mulher do que a média nacional (Quadro 1).

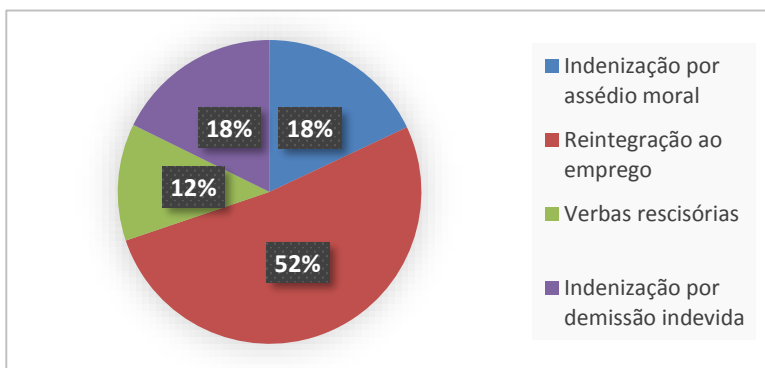
Quadro 1 – Distribuição das sentenças de acordo com o Tribunal Regional do Trabalho, 2014.

		Resultado do julgamento		
		Deferido	Indeferido	Procedente em partes
Tribunal Regional do Trabalho	Rio de Janeiro	37	163	118
	São Paulo	25	254	655
	Minas Gerais	61	171	358
	Rio Grande do Sul	217	288	549
	Bahia	33	81	84
	Pernambuco	34	137	94
	Ceará	24	45	35
	Pará e Amapá	7	11	3
	Paraná	32	31	4
	DF e Tocantins	4	16	7
	Roraima e Amazonas	24	78	149
	Santa Catarina	3	281	77
	Paraíba	1	10	6
	Acre e Rondônia	2	39	19
	São Paulo Interior	12	89	339
	Maranhão	7	18	9
	Espirito Santo	35	16	42
	Goiás	11	29	23
	Alagoas	4	7	4
	Sergipe	5	9	6
	Rio Grande do Norte	9	40	26
	Piauí	0	1	5
	Mato Grosso	27	36	129
	Mato Grosso do Sul	7	19	7
<i>Total</i>	621	1869	2748	

O 12º Tribunal Regional do Trabalho, compreende o estado de Santa Catarina que, por sua vez, possui 30 varas do trabalho localizadas nos municípios de Araranguá, Balneário Camboriú, Blumenau, Brusque, Caçador, Canoinhas, Chapecó, Concórdia, Criciúma, Curitibaanos, Florianópolis, Fraiburgo, Imbituba, Indaial, Itajaí, Jaraguá do Sul, Joaçaba, Joinville, Lages, Mafra, Maravilha, Porto União, Rio do Sul, São Bento do Sul, São José, São Miguel do Oeste, Timbó, Tubarão, Videira e Xanxerê.

Em todo o estado, localizou-se no ano de 2014, 361 processos de mulheres que procuraram a Justiça do trabalho para garantia de algum direito lesado. A figura 1, mostra a distribuição desses processos, considerando-se as quatro solicitações principais que geraram a abertura das ações.

Figura 1. Distribuição dos processos por reclamação trabalhista, Santa Catarina, 2014.



Em 73% dos casos, ou seja, 265 processos, conseguiu-se identificar o sexo do réu. Dessa forma, apresenta-se no Quadro 2, as solicitações trabalhistas que ocasionaram a abertura da ação legal, relacionando-se com o sexo do réu.

Quadro 2 – Distribuição dos processos trabalhistas em Santa Catarina, a partir das reclamações trabalhistas e do sexo do réu, 2014.

Sexo do Réu	Reclamação trabalhista				Total
	Indenização por dano moral	Reintegração ao emprego	Verbas rescisórias	Indenização por demissão indevida	
Homem	3	63	24	4	94
Mulher	59	26	7	59	151
<i>Total</i>	62	89	31	63	245

As mulheres ocupam o lugar de chefia da trabalhadora que abriu um processo em aproximadamente 61% dos casos. Neste sentido, faz-se mister pontuar que os homens são maioria nas chefias nos processos relacionados à questões de cunho trabalhista. Já as mulheres, ao contrário, representam a maioria absoluta quando as denúncias geram pedidos de indenização por parte da trabalhadora.

O ressarcimento da violação à honra, configurada como dano moral, está amparado constitucionalmente no artigo 5º, inciso X:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
 (...) X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Encontra-se, também, na Carta Cidadã, a competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações de indenização por

dano moral, decorrente da relação de trabalho:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
(...)VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

As sentenças proferidas pelos juízes nos processos trabalhistas envolvendo gestantes de Santa Catarina, estão dispostas no Quadro 3.

Quadro 3 – Distribuição dos processos trabalhistas em Santa Catarina, a partir dos resultados dos julgamentos e dos sexos dos juízes, 2014.

Resultado do julgamento	Sexo do Juiz		Total
	Homem	Mulher	
Deferido	1	2	3
Indeferido	195	86	281
Procedente em partes	50	27	77
<i>Total</i>	246	115	361

No Relatório Nacional Brasileiro da Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher se constatou que

a maternidade é um fator decisivo no ingresso e na permanência das mulheres no mercado de trabalho e tem impacto sobre a trajetória profissional, dificultando a promoção a cargos mais altos (BRASIL, 2011).

A motivação para a realização desta etapa do estudo partiu da intenção em revelar os entendimentos judiciais

acerca do tema, trazendo a tona os tocantes casos de sofrimento em que mulheres foram vítimas nesse momento da vida em em que estão mais sensíveis.

Durante a gestação, a mulher não se limita a aguardar o filho; trata-se de um processo psicológico complexo, de intensa atividade emocional, que testa tanto a suas reservas físicas e psíquicas como sua aptidão para criar uma nova vida. Todo esse processo implica uma situação de stress, capaz de gerar transtornos físicos e alterações psiquiátricas, sendo as mais freqüentes do tipo neurótico, acompanhadas de grande ansiedade, enquanto as psicoses gravídicas são mais raras. (BARROS, 1995)

Os processos trabalhistas selecionados para esta pesquisa são compostos pelos discursos das seguintes pessoas:

Reclamante: mulher que aciona a Justiça do Trabalho.

Reclamada ou Réu: empregador ou representante da empresa.

Juiz: responsável pelo julgamento em primeira instância.

Vale ressaltar que em alguns casos encontram-se também as falas de testemunhas tanto da reclamante quanto da reclamada.

Após a leitura e seleção dos discursos identificou-se três grupos principais de categorias:

- 4) Questões trabalhistas;
- 5) Exclusão dos corpos femininos no mundo do trabalho; e
- 6) Consequências para a saúde do binômio mãe-filho.

Dessa forma, o Quadro 10 apresenta a compilação desses discursos, a partir da situação chave que levou à abertura do processo. Nota-se que existem situações que aparecem em conjunto nos relatos.

Quadro 4 – Situações identificadas como motivadoras para abertura dos processos trabalhistas pelas gestantes, 2014.

MOTIVO CITADO	NÚMERO DE MULHERES QUE O CITARAM
Demissão depois de informada a gestação	159
Demissão anterior à descoberta da gestação e recusa à reintegração da mulher ao trabalho	153
Humilhação sofrida no trabalho	42
Aumento da jornada de trabalho	30
Exposição de risco (função não compatível com a gestação)	27
Aumento da carga de trabalho	23
Acusação de roubo	19
Não recebimento dos atestados pelo empregador	17
Mudança de função	8

- Questões trabalhistas

Diversas questões de cunho trabalhista foram levantadas pelas mulheres que acessaram a Justiça para garantia de seus direitos.

A estabilidade da mulher no seu vínculo empregatício é garantida na gestação, e após o parto, por 5 meses. A demissão ocorrida durante o período gestacional da trabalhadora e anterior à sua descoberta, foi alvo de acionamento da Justiça, quando negado o retorno da mulher ao trabalho, mesmo quando a gestação foi informada pela mesma.

[...] Após a realização do exame de ultrassonografia obstétrica e confirmação da gravidez, comuniquei novamente à reclamada mas esta não modificou sua decisão da demissão. (Processo 0000218-14.2014.5.12.0055)

A barreira encontrada pelas mulheres diante da solicitação de reintegração ao emprego, prevista em lei, faz com que o caminho processual seja tomado. A partir desta decisão, inicia-se uma série de medidas legais, com a entrega de documentos comprobatórios que vão compor o processo para análise do juiz. [...] Quando de sua dispensa encontrava-se grávida, conforme exame médico anexo. (Processo 03696-2013-040-12-00-2)

O acionamento da Justiça, traz à tona, outras questões ocorridas no trabalho – “[...] encontrava-se grávida quando de sua dispensa. Não usufruí do intervalo para repouso e alimentação e não recebi as horas extras” (Processo 01741-2013-045-12-00-6) – desencadeando a busca por comprovantes como as folhas de ponto, livros de registros, relatos de funcionários, além das falas da mulher e da pessoa empregadora ou seu representante.

Em algumas situações os documentos investigados não ficavam disponíveis para as funcionárias. “Afirma que assinava uma folha de ponto, que era preenchida pela reclamada, sem possibilidade de conferência pela empregada.” (Processo 01741-2013-045-12-00-6)

Diante desse cenário, o juiz frequentemente entende que é inviável o retorno da mulher ao trabalho como fator de proteção para desentendimentos futuros. Por isso, sua sentença é convertida de reintegração ao emprego, para o pagamento dos meses de salários referentes à estabilidade.

Condeno a ré ao pagamento, em favor da autora, das seguintes parcelas: 1. salários, férias com 1/3, gratificações natalinas e FGTS (11,2%) do período de garantia ao emprego; 2. horas extras e reflexos; 3. dobra da Lei 605/49, quanto ao labor prestado em domingos e feriados; 4. FGTS sobre as verbas

salariais deferidas (11,2%); 5. honorários advocatícios nos termos fixados; 6. juros e correção monetária nos termos definidos (Processo 00445-2014-043-12-00-6)

Em se tratando de contratos temporários, “[...] fui aprovada para o emprego temporário de professora na prefeitura e quando do término do contrato estava grávida” (Processo 01253-2013-023-12-00-1), o entendimento de grande parte das instituições empregadoras difere do previsto na legislação, como percebido nas seguintes falas do réu e do juiz.

[...] a estabilidade em tela se aplica somente nos casos de contrato de trabalho por prazo indeterminado, **excluindo-se dessa proteção empregados que viessem a se encontrar em estado gestacional, mas com contrato de trabalho por prazo determinado**, haja vista não se tratar de hipótese de dispensa arbitrária ou sem justa causa, mas sim de pacto previamente firmado. Pugna pela improcedência da pretensão. **(RÉU)**

O simples fato da empregada estar **grávida gera todos os direitos e garantias de proteção à mulher e à gravidez, considerando o eminente interesse social na gestante, como fenômeno natural de continuidade da espécie humana**. Por tais razões é assegurado à gestante garantia contra despedida arbitrária do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, inclusive em relação aos contratos de trabalho a título de experiência e nas contratações a título precário, **independentemente do regime jurídico de trabalho**. **(JUÍZ)** (Processo 01253-2013-023-12-00-1)

A perda da garantia à estabilidade provisória, advém da constatação da gravidez posterior ao fechamento do contrato de vínculo temporário. Nos casos em que não se tinha conhecimento sobre a gestação, faz-se o cálculo da idade gestacional para dedução do período de concepção. Em algumas situações, esse cálculo ocorre após o nascimento do bebê, podendo gerar parecer positivo “[...] o bebê nasceu em 25 de março, com 38 semanas e cinco dias, reconhecendo-se assim, o direito de garantia de emprego” (Processo 00411-2014-008-12-00-4) ou negativo “[...] razão porque considerando a data do parto, se a concepção ocorreu em janeiro, o contrato de trabalho não mais existia”, (Processo 0001051-10.2013.5.12.0009) quando se indefere o pedido da mulher.

A instituição empregadora mantém com as suas responsabilidades relacionadas à estabilidade da empregada gestante, mesmo quando tem as suas atividades encerradas, situação tal que é reforçada pela fala do seguinte juiz:

Surpreendida com o fechamento das portas da ré a deixando numa situação de total desamparo enquanto grávida, e além de prejudicar a trabalhadora, também afetou o nascituro, deixando ambos em situação de desamparo e miserabilidade justamente na hora em que mais precisava. (Processo 0003298-79.2013.5.12.0003)

A reivindicação para a execução de acordos estabelecidos no âmbito trabalhista e não cumpridos, logrou êxito em julgamentos, como consta no próximo exemplo:

Meu pedido de demissão decorreu de ajuste com o sócio da reclamada, no sentido de que seria recontratada por empresa componente do mesmo grupo econômico, em cargo com salário superior e menor desgaste físico, acordo esse que não se confirmou. Era de conhecimento da reclamada o fato de encontrar-se grávida quando da

assinatura do pedido de demissão. Em face disso, pede que seja reconhecida a garantia provisória de emprego (gestante), determinando a sua reintegração. (Processo 00953-2012-013-12-00-0)

Nesse ponto, encontra-se o limiar entre as reivindicações de teor trabalhista, pautadas nas legislações que protegem as mulheres trabalhadoras no período gestacional e após o parto, em seu puerpério, para o embate no comportamento assumido nas relações danosas e reprováveis que permeiam o mundo do trabalho.

- Exclusão dos corpos femininos no mundo do trabalho

A partir da análise dos processos trabalhistas disponíveis para consulta no estado de Santa Catarina foi possível observar a grande quantidade de mulheres que perceberam atos discriminatórios após a informação da gestação no local de trabalho.

A demissão indevida após a comunicação da gestação, apareceu em 44% dos processos julgados em Santa Catarina, no ano de 2014, levando à mulher a buscar os seus direitos através da solicitação do retorno ao trabalho, do pagamento dos salários referentes ao período de afastamento, e em algumas situações, da indenização em virtude do dano causado quando comprovada a má fé do empregador. A reclamante postula indenização por danos morais, porque teria sofrido transtornos e aborrecimentos advindos da sua dispensa imotivada em período gestacional. (Processo 01666-2013-040-12-00-1)

As rescisões do vínculo empregatício quando ocorre sem justa causa após a notificação da gestação, contraria o art. 7º da Constituição Federal de 1988 que prevê a impossibilidade de demissão de empregada gestante sem justo motivo. Mesmo assim, tal fenômeno é frequente no mundo do trabalho. Os seguintes trechos revelam exatamente isso:

A reclamante alega que foi contratada para exercer a função de auxiliar de fábrica, Diz que, em razão de não estar se sentindo bem de saúde, realizou consulta médica, vindo a descobrir que estava grávida. Ao entregar o atestado médico da consulta, foi indagada acerca do motivo da consulta, já que se tratava de médico obstetra, e no dia seguinte, teve seu contrato de experiência rescindido antecipadamente, por iniciativa da reclamada. Na oportunidade, foi informada de que não precisava voltar à sede da empresa, devendo comparecer apenas “após o mês de julho” para proceder a baixa em sua CTPS. A sua dispensa foi discriminatória, por se encontrar grávida. (Processo 00982-2013-023-12-00-0)

A reclamante alega admissão na função de chapeira e dispensa em virtude da sua comunicação da gravidez ao empregador. Foi retida a CTPS e o CPF. Manifestou ao empregador a existência de sintomas de estado de gravidez. [...]ter sido ofendida pelo reclamado ao solicitar a devolução dos seus documentos. (Processo 03424-2014-040-12-00-3)

[...] ter sido dispensada enquanto se encontrava gestante, ter sofrido abalo moral porque tentou várias vezes receber o salário do mês trabalhado, porém o empregador se recusou a fazê-lo. Está com sérios riscos na gestação e a atitude do réu a deixou em dificuldades financeiras. (Processo 0004256-81.2012.5.12.0009)

As situação financeira é muito evidenciada e também percebe-se a constante referência aos potenciais danos ocasionados nas trabalhadoras em decorrência da circunstância

a que estão envolvidas. Esses prejuízos, podem transcorrer em transtornos psíquicos e físicos à mulher e ainda, riscos ao desenvolvimento da gestação.

Laborou na função de atendente e teve uma gestação de alto risco; Por causa de problemas de saúde (pré-eclampsia) a criança nasceu prematuramente e não resistiu ao parto cesariana, vindo a falecer. Destes problemas vieram outros, dentre os quais um AVC – acidente vascular cerebral. (Processo 04063-2013-040-12-00-1)

É facultada à ambas as partes, reclamante e reclamada, trabalhadora e empregador, a indicação de testemunhas para prestar depoimentos perante a Justiça, a fim de auxiliar na elucidação dos fatos. “A testemunha da reclamada, empregada daquela, afirma que a reclamante nunca trabalhou para a reclamada, que nunca a viu na sede da empresa.” (Processo 02027-2012-002-12-00-6) Todavia, as questões de interesse, são, em algumas situações, claramente reveladas e penalizadas, como percebe-se no julgamento proferido a seguir: “Não é crível que a testemunha não conhecesse a reclamante, estando claro que procurou alterar a verdade dos fatos, tendo criado embarços à efetivação da entrega jurisdicional. Assim, condena-se a mesma ao pagamento da multa”. (Processo 02027-2012-002-12-00-6)

A recusa em receber os atestados ou as declarações de comparecimento às consultas de pré-natal e realização de exames, apresentadas pela mulher ou o não registro destes na ficha da trabalhadora, reflete a intenção de punição pelas ausências sucedidas em virtude da condição que a gestação impõe. Tais ausências são, inclusive, autorizadas legalmente.

A autora alega que era obrigada a laborar em vários domingos e feriados, porém não recebia a devida contraprestação. Afirma que, mesmo tendo apresentado atestados, a ré sempre descontou os valores a título de

falta injustificada, mesmo sendo em razão do estado gestacional. (Processo 0004280-12.2012.5.12.0009)

A dispensa da gestante do serviço pode ocorrer por “justa causa”, quando o empregador precisa, obrigatoriamente, apresentar motivos e provas concretas que justifiquem a demissão e o exime do pagamento das verbas rescisórias. Com base no artigo 482 da CLT, relaciona-se a seguir, as situações que constituem justa causa para a ruptura do contrato de trabalho pelo empregador:

- **Ato de Improbidade:** refere-se à toda ação ou omissão desonesta do empregado, que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando a uma vantagem para si ou para outrem. Exemplos: furto, adulteração de documentos pessoais ou pertencentes ao empregador, entre outros.

- **Mau Procedimento:** É o procedimento incorreto, irregular, que atenta contra as regras legais ou que fere a própria moral. É o modo de vida desregrado, inconveniente, ofensivo aos bons costumes e à decência

- **Incontinência de Conduta:** corresponde ao assédio sexual, a conduta perniciososa, na qual se utilize de sua posição hierárquica superior para atingir ilicitamente seus desejos desregrados e imorais perante seus subordinados.

- **Negociação Habitual:** quando o empregado sem autorização expressa do empregador, por escrito ou verbalmente, exerce, de forma habitual, atividade concorrente, explorando o mesmo ramo de negócio, ou exerce outra atividade que, embora não concorrente, prejudique o exercício de sua função na empresa.

- **Outras Causas:** Além das causas acima, consideram-se permissivas à justa causa a condenação criminal; desídia (falta de atenção); embriaguez habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego; ofensas físicas; lesões à honra e à boa fama; jogos de azar; e atos atentatórios à segurança nacional.

A demissão por justa causa confere à trabalhadora o direito apenas a: saldo de salários; férias vencidas, com

acrécimo de 1/3 constitucional; salário-família (quando for o caso); e depósito do FGTS do mês da rescisão.

Cabe ressaltar que a Justiça entende que o dever de provar as alegações de Justa Causa não é do trabalhador e, sim, do empregador. Nesses casos mencionados de rescisão do vínculo empregatício, a trabalhadora gestante perde a garantia à estabilidade gestante prevista na Constituição.

Diante disso, percebe-se a ocorrência de muitos processos envolvendo empregadores que alegaram a justa causa na demissão da mulher trabalhadora no período gestacional, porém quando confrontados na Justiça do Trabalho não apresentaram provas para tal conduta, como evidenciados nos seguintes trechos de processos:

O réu alega que a autora foi despedida por justa causa em decorrência de atos de insubordinação e indisciplina, não acatamento de ordens superiores, bem como prejudicar os serviços e falar contra a empresa, prejudicando a administração e o desenvolvimento dos serviços. Surgiu então o relato sobre alguns panos de limpeza deixados na cama de um hóspede, bem como a versão de que a autora teria feito isso de forma proposital. Entretanto, nenhuma das duas testemunhas ouvidas presenciou o fato. A testemunha 1 relata o que teria ouvido da réu. A testemunha 2, que estava de folga no dia e informa que ouviu isso da réu. (Processo 00017-2014-045-12-00-6)

No caso acima, está explícito algo bastante comum nos processos analisados: a presença de testemunhas que ainda trabalham com o réu acusado e acabam por reproduzir, assim, a fala de seu empregador. Tais depoimentos, não contribuem para o conjunto probatório previsto nos casos de demissão por justa causa. Nesse processo especificamente, a decisão da Juíza, foi condenar o Réu ao pagamento dos salários do período de

estabilidade, porém, negou a indenização solicitada em virtude da disseminação de boatos sobre a mulher.

A mudança do comportamento por parte da chefia imediata em decorrência da gestação da trabalhadora é alvo de menção constante nos processos. “Foi despedida quando estava grávida, por justa causa sem receber as verbas rescisórias [...]danos morais pelo tratamento dispensado após o conhecimento de seu estado gravídico.” (Processo 01693-2014-045-12-00-7).

Alega que com a gravidez, era vítima de diversas ofensas verbais praticadas por seu superior hierárquico, inclusive na presença de hóspedes, havendo forte pressão psicológica no desenvolvimento do trabalho. (Processo 00367-2013-002-12-00-3)

A ocorrência de acontecimentos que acarretam em sofrimento psíquico para a trabalhadora é de difícil comprovação. Primeiro, porque muitas vezes ela mesma não percebe que está sendo vítima de abusos, e esse quadro frequentemente é permeado de atos sutis, invisíveis e degradantes. Segundo, por se tratar de um contexto onde as testemunhas possuem graus de dependência variados com o empregador, sobretudo financeiro.

O caso exposto na sequência mostra uma situação na qual as testemunhas, que continuam trabalhando na empresa, relataram não ter presenciado as discussões. Por conseguinte, foi negado o pedido de indenização, decorrendo a conversão no pagamento do 13º e das férias, ainda não pagas.

Na função de auxiliar de produção, foi ofendida pela esposa do sócio da reclamada, o que lhe teria causado consequências nocivas à sua saúde. Acrescenta ter registrado boletim de ocorrência, no qual relatou à autoridade as ofensas a que teria sido submetida no ambiente laboral, que, considerando a sua condição de gestante, poderiam

colocar em **risco** a sua saúde e o do nascituro. A gerente do estabelecimento e esposa do proprietário, a teria ofendido, ao chamá-la de **malandra, preguiçosa, de irresponsável, incompetente e de mãe irresponsável, bem como de que teria dito que lhe pagava os salários com desgosto e com remorso.** (Processo 01933-2014-040-12-00-1)

As mulheres, mesmo adquirindo seus direitos constitucionais de igualdade, ainda são discriminadas e recriminadas quando decidem encarar a maternidade. Através do quantitativo de processos movidos por gestantes em todo Brasil, depreende-se que o mundo do trabalho não gosta de lidar com empregadas gestantes e como estas possuem direitos resguardados tanto na Consolidação das Leis Trabalhistas como na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88), não podendo ser demitidas sem justa causa, acabam por sofrer, portanto, toda uma gama de assédios e agressões.

No direito do trabalho, há o princípio da não discriminação, que exclui todas as diferenciações que submetem um trabalhador em uma situação de inferioridade ou mais desfavorável que o conjunto, e sem razão válida nem legítima. A Organização Internacional do Trabalho pela Convenção 111, aboliu qualquer forma de discriminação na relação de emprego. No Brasil, a lei nº 9029/95, veio proteger os trabalhadores das discriminações nas relações de trabalho.

Existem situações nas quais o empregador resolve por demitir a trabalhadora após a informação da gestação, mas retorna em sua decisão quando confrontado pela mulher sobre o acionamento da Justiça para garantia de seus direitos. No entanto, o que se desenrola a partir daí é uma série de comportamentos violentos e abusivos, como exposto no processo a seguir.

Sustenta que foi empregada da ré na função de costureira. Argumenta que, quando a reclamada tomou

conhecimento de sua gravidez, **decidiu dispensá-la**, mas voltou atrás, quando foi alertada de que iria procurar seus direitos. No entanto, após a empresa-ré ter mudado o seu posicionamento (quanto à dispensa), “**passou a determinar trabalhos exagerados em descompasso com a sua situação de saúde, impondo-lhe excessivas obrigações, acima de suas forças, e que, não suportando a situação, chegou a desesperar-se.** Alega, assim, que, em razão de seu estado de saúde e dos vários problemas decorrentes da própria gravidez, bem como da excessiva e pesada jornada de trabalho, recebeu indicação médica de afastamento, com previsão de 15 dias de licença, embasado no CID F 32. Diz que a reclamada se negou a receber dito atestado e também se negou a encaminhá-la para o médico da empresa, apesar de se tratar de gestante. Esse comportamento “importou em desespero sem tamanho para a Autora, que sabia estar pondo em risco sua saúde, sua vida e de seu filho, caso permanecesse na empresa, contrariando a prescrição médica, ainda mais e, sobretudo, quando a empresa lhe impunha pesados fardos, insustentáveis a si, e que importam em insustentável situação.” (fl. 03). Argumenta, assim, que **foi obrigada a pedir demissão, ante a imposição de tarefas pesadas**, contrárias às suas forças e à sua condição de saúde, além da negativa de lhe encaminhar ao médico da empresa, a fim de operar o afastamento, por motivo de saúde, pelo prazo de quinze dias. (Processo 01798-2013-023-12-00-8)

Algumas empresas, incitam situações vexatórias às gestantes, no intuito de que as mesmas solicitem sua

demissão, visto não poderem ser demitida sem motivo aparente, ou seja, sem justa causa, incorrendo, assim, no assédio moral.

A partir da análise dos processos trabalhistas disponíveis para consulta no estado de Santa Catarina, foi possível observar a grande quantidade de mulheres que perceberam atos discriminatórios após a informação da gestação no local de trabalho.

Antes de a ré tomar conhecimento de seu estado, tratava-lhe com respeito e dignidade, mas depois disso passou a lhe humilhar e discriminar perante a outra colega de trabalho e clientes que frequentavam o estabelecimento. Sustenta que o gerente da ré lhe fez passar por várias situações vexatórias, ao ponto de lhe mandar retirar o esmalte da unha de uma cliente duas vezes e pintá-las três vezes consecutivas. Acrescenta que o gerente da ré também fez comentários negativos a respeito de sua gravidez. Acrescenta que a ré estava lhe pagando o salário com atraso. Marcou com o gerente da ré para falar sobre o referido atraso e, quando chegou para trabalhar, ele a dispensou, alegando que não abriria o salão naquele dia, pedindo para que retornasse no dia seguinte e conversariam a respeito do assunto” (fl. 03v.). Alega, contudo, que, no dia seguinte, aguardou aproximadamente duas horas em frente ao estabelecimento, ocasião em que ligou para o aludido gerente, o qual não lhe atendeu, sendo que a titular da ré ficou lhe observando da janela de seu apartamento, o qual fica próximo ao salão. Diz, assim, que não retornou mais ao trabalho, bem como não percebeu os salários dos meses de setembro e outubro. Postula a obreira o pagamento de indenização por danos morais, em

razão do constrangimento a que foi submetida após a reclamada ter tomado conhecimento de sua gravidez, já que esta passou a lhe tratar com rigor excessivo.

As atitudes assediadoras citadas pelas mulheres nos processos se baseiam em aumento da jornada e da carga de trabalho, mudança de função, exposição de risco em função incompatível com a gestação, acusações e humilhações.

A ampliação da jornada de trabalho ocorre, em muitos casos, junto com a redução ou extinção dos intervalos previstos para descanso. Laborava, de segunda a sexta-feira, das 06h30min às 17h30min, sem usufruir o intervalo mínimo de uma hora para repouso e refeição (Processo 00471-2014-021-12-00-7).

A autora alega que a realização de horas extras sem a correspondente contraprestação era habitual. Estava no quinto mês de gestação por ocasião da rescisão contratual, (Processo 01131-2013-010-12-00-9)

O aumento da jornada, aparece concomitante com a sobrecarga de trabalho, em algumas situações, quando exige que a trabalhadora, na tentativa de cumprir a nova e excessiva carga imposta pelo empregador, labore por um período superior ao contratado.

Grávida, tinha que trabalhar em torno de 20 a 30 minutos além do horário para conseguir realizar toda a limpeza do colégio, sem o pagamento de horas extras. Mesmo trabalhando em regime de horas extras, nunca usufruiu do intervalo de 15 minutos de descanso a que faria jus antes da prorrogação da jornada, de acordo com o que determina o art. 384 da CLT. (Processo 0000294-16.2013.5.12.0009)

O ajuste do exercício da função laboral, a fim de proteger o desenvolvimento da gestação, deve ser realizado pelos empregadores. No entanto, o não cumprimento desses termos é visível e pavoroso.

As atividades eram exercidas em pé, em posições forçadas, sem remanejamento, com exigência de esforço físico acima de seus limites, em posições ergonômicas inadequadas, sem treinamento e ginástica laboral e com exigência de movimentos repetitivo. (Processo 01023-2013-049-12-00-5)

Afirmo que na data do término do contrato de trabalho encontrava-se no segundo mês de gravidez e que por isso tem direito à estabilidade provisória. Meu estado gravídico era de conhecimento da ré e que em virtude da minha condição de gestante fui obrigada a prestar serviços mais pesados do que aqueles anteriormente desempenhados. Além disso, eu que era obrigada a trabalhar em ambiente insalubre e exposta à chuva. (Processo 00380-2014-049-12-00-7)

Algumas, até referiram a substituição da função, por algo compatível com o momento gestacional, porém, sem usufruir dos devidos intervalos para descanso. Em virtude de cuidados especiais necessários na gestação até o parto, exercia a função de caixa e não usufruía dos 15 minutos de intervalo previsto no artigo 384 da CLT.

A transferência do local de trabalho, representa um transtorno, quando estabelece um tempo muito maior para o deslocamento de casa para a unidade. “Estava submetida à exaustiva jornada de trabalho, já que agora chega a despendar 3 horas de trajeto entre a sua residência e a sede

da reclamada.” (Processo 00712-2013-008-12-00-7)
Quando tal fato ocorre, por exemplo, após a notificação da gravidez, deixa transparecer uma conduta discriminatória com a trabalhadora.

Tais situações abusivas, apareceram isoladamente ou em conjunto, como o seguinte exemplo denuncia:

A reclamante afirma que sua dispensa ocorreu em virtude de ter comunicado a empregadora de seu estado gravídico, o que importou em discriminação dor, menosprezo e abalo psicológico a ela provocados.

Testemunha 1: [...] depois que a reclamante informou que estava grávida, cobraram mais serviços, tratando-a mal, e inclusive colocavam ela para trabalhar em outra área que não era a dela; saiu comentário entre as pessoas que trabalhavam no local que a reclamante foi acusada de furto do dinheiro do caixa, após comunicar que estava grávida; a depoente soube da acusação de furto quando não era mais empregada; [...]

Testemunha 2: a depoente também estava grávida, assim ela como a a reclamante passaram a ser ameaçadas que se não dessem conta do serviço seriam despedidas por justa causa; foi feita uma acusação de roubo de R\$ 10,00 da reclamante com cumplicidade da depoente; a reclamante não pegou tal dinheiro; a reclamante também foi acusada de ter roubado R\$ 54,00 referente ao vale transporte; que tal valor foi retirado com autorização da gerente; a reclamante não estava trabalhando no dia em que foi acusada de furto, apenas compareceu no local para pegar o dinheiro referente ao vale transporte que tinha sido autorizado; a ameaça foi feita pela gerente do RH; a depoente estava presente quando foi

feita a ameaça, o que ocorreu na sala da gerência. (Processo 03725-2012-002-12-00-9)

O poder tem duas faces: a da potência e da impotência. As mulheres estão familiarizadas com essa última, mas este não é o caso dos homens. (SAFFIOTI; ALMEIDA, 1995)

Estudos concluem que num universo de assédio moral no ambiente laboral, aproximadamente 70% dos assediados são mulheres.

É certo que as constantes humilhações, a exposição do trabalhador ao ridículo, a supervisão excessiva, as críticas cegas, o empobrecimento das tarefas, a sonegação de informações e as repetidas perseguições, são notas características do assédio moral, cuja prática está relacionada, geralmente, a uma relação de poder.

No íntimo, os homens sabem que o organismo masculino é mais diferenciado que o feminino, sendo este último, mais forte, embora com menor força física. Não ignoram a capacidade da mulher de suportar sofrimentos de ordem psicológica, e talvez por estas razões tenham necessidade de mostrar sua “superioridade”, denotando, assim, sua inferioridade.

Foi agredida verbalmente pelo superior hierárquico, Sr. Edgar, que questionou na frente das funcionárias se a reclamante era a encarregada ou um bicho, começou a ser chamada de bicho pelas colegas, ficando em situação vexatória e perdendo parte do e seu comando perante suas subordinadas. Em certa oportunidade foi humilhada pelo chefe, que berrou mandando calar a boca a autora e uma colega que conversavam. (Processo 0000147-96.2014.5.12.0027)

Entre as mulheres, socializadas todas na ordem patriarcal de gênero, que atribui qualidades positivas aos homens e negativas, embora nem sempre, às mulheres, é pequena a proporção destas que não portam ideologias

dominantes de gênero, ou seja, poucas mulheres questionam sua inferioridade social. Desta sorte, também há um número incalculável de mulheres machistas. “Era constantemente constringida pela minha chefe.” (Processo 0003469-11.2012.5.12.0055)

Isso reflete uma estrutura de poder, cuja distribuição é muito desigual, em detrimento das mulheres.

A autora alega que foi dispensada durante a gestação, sem justa causa, em 01-11. Afirma que no dia 07-11, a ré enviou um moto-boy para levar-lhe um comunicado de que deveria comparecer à empresa para justificar as faltas ou retornar ao trabalho, sob pena de abandono de emprego. Alega que não recebeu o salário do mês de outubro. Sofreu violação a sua integridade e dignidade, em razão de a ré tê-la ofendido, além de ter publicado nota em jornal solicitando o retorno da empregada ao trabalho. (Processo 0003469-11.2012.5.12.0055)

- Consequências para a saúde do binômio mãe-filho.

O palco formado para o desenrolar de relações desastrosas e violentas contra a mulher que se encontra fragilizada, propicia as repercussões nocivas para a saúde e a vida do binômio mãe-filho.

A cada dez gestantes brasileiras, duas desenvolvem depressão pós-parto (BARROS, 2005). Um índice considerado extremamente alto. Há riscos sérios. A apatia da mãe, que não dá conta de cuidar dela própria, pode prejudicar o desenvolvimento do bebê. A gravidez é um processo natural e biológico, ser mãe, não, é uma construção e aprendizado.

Os processos judiciais trabalhistas remetem a uma questão importante: a saída dessa mulher do mercado de trabalho após o período de 5 meses da estabilidade. E a ciência deste fato, ocorre ainda no período gestacional, quando a mesma procura a Justiça, para a garantia de seus

direitos. Nesse momento, a empregada gestante, necessita de cuidados especiais e de maior proteção, devido ao seu estado gravídico, levando em consideração a dificuldade que enfrentará ao tentar conseguir uma nova colocação no mercado de trabalho.

Quando a trabalhadora experimenta o desemprego, tendo buscado nova colocação, agora somando-se a discriminação por ser mãe, principalmente quando o filho ainda é pequeno, acaba por encontrar o isolamento, a solidão, o não lugar. A responsabilidade deste fracasso, infelizmente, lhe é comumente imputada.

As mulheres são “amputadas”, sobretudo, no desenvolvimento e uso da razão e no exercício do poder. Elas são socializadas para desenvolver comportamentos dóceis e apaziguadores, ao contrário dos homens. Isso constitui a raiz de muitos fenômenos, dentre os quais se pode realçar a violência.

O fenômeno da violência está generalizado. As pessoas habituaram-se tanto com atos violentos que o mesmo fato pode ser considerado normal por uma mulher e agressivo por outra.

Trata-se da violência como ruptura de qualquer forma de integridade da vítima: integridade física, sexual e moral. Observa-se ainda, que apenas a psíquica e a moral situam-se fora do palpável. Ainda assim, caso a violência psíquica enlouqueça a vítima, como pode ocorrer, e ocorre com certa frequência, ela torna-se palpável.

As consequências desse quadro são negativas para as mães, que podem desenvolver distúrbios alimentares, ansiedade e depressão, por conta das agressões, e para os filhos. As chances de que eles nasçam com baixo peso (menos de 2,5 kg), dobram. Em um estudo realizado pela UFRGS, das 652 mulheres entrevistadas, 68% foram vítimas de violência enquanto trabalhadoras, 57 tiveram bebês com peso abaixo do esperado e 27,8% das participantes apresentaram quadro depressivo durante a gravidez. (NUNES, 2013)

A ausência para a realização de consultas médicas (pré-natal) "incomodava seus empregadores", sendo

tratada de forma grosseira e humilhante por ocasião da entrega dos atestados. [...] injustamente acusada de provocar um incêndio que ocorreu nas dependências da ré. Menciona ter desmaiado no ambiente de trabalho em razão do cheiro de gordura e do calor e não recebeu qualquer assistência, tendo sido deixada sozinha no lado de fora da empresa. (Processo 0003469-11.2012.5.12.0055)

O pedido de demissão, partindo da própria trabalhadora, foi citado em muitos casos, associado à um contexto de assédios e humilhações repetidas e prolongadas.

Alega que foi acusada de furto de mercadorias e que o proprietário da ré dizia para as outras funcionárias que ela era “louca”, porque tomava medicamento controlado e que a sua gravidez era um problema para a empresa, e, ainda um “aborto da natureza”, como sendo algo “abominável, repudiável”. Sustenta, ainda, que, como a ré não poderia lhe dispensar, porque estava grávida, lhe pressionou psicologicamente para que pedisse demissão. (Processo 01231-2013-017-12-00-0)

Conclusão

O cenário opressor do mundo do trabalho, pode levar a trabalhadora ao isolamento, e esses efeitos podem ser trágicos. Mesmo não se tratando de efeitos tangíveis, são passíveis de mensuração, através de escalas existentes para medir a possibilidade da vítima de cometer suicídio ou causar danos contra outrem.

Foucault (1977) vale da imagem do *panóptico* que se adequa à descrição da vigilância exercida sobre as mulheres trabalhadoras, na medida em que a sua conduta é vigiada sem cessar, sem que elas o saibam, da mesma maneira em que reflete um controle social poderoso.

Do mesmo modo, como as relações patriarcais, suas hierarquias, sua estrutura de poder, contaminam toda a sociedade, o direito patriarcal perpassa não apenas a sociedade civil, mas impregna também o Estado.

Para Benedict (1988), pelo menos para as mulheres, a civilização ocidental é a civilização da culpa. Aliás, as mulheres são culpabilizadas por quase tudo que não dá certo. A vítima sabe, racionalmente, não ter culpa alguma, mas emocionalmente, é inevitável que se culpabilize.

A rejeição profunda dos não idênticos refletem nos atos de crueldade, revelados nas reclamações trabalhistas analisadas nesta pesquisa. As desigualdades constituem fontes de conflito, em especial quando tão abissais como o que se vive no Brasil. A superação só é possível quando a sociedade se subverte e nega o *status quo*, não aceitando as contradições presentes no momento atual.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.p.39

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **O que é assédio moral**. 2000.

_____. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) PUC, São Paulo, 2000.

BARSTED, L. de A. L. **Uma vida sem violência é um direito nosso: propostas de ação contra a violência intrafamiliar no Brasil**. Brasília: Comitê Interagencial de Gênero/ONU/Secretaria Nacional dos Direitos Humanos/Ministério da Justiça, Brasília, 1998.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução de Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BENITEZ, G. G; PEÑA, A.; PEÑA, D. **Violência contra la mujer durante el embarazo: resumen de casos**. Rev Obstet

Ginecol: Venezuela, 2004.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2002.

_____**Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.

_____**Ministério da Justiça . Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. Indicadores de gênero**. 1999.

_____**Ministério da Previdência Social. Conselho Nacional de Previdência Social. Resolução nº 1.253, de 24 de novembro de 2004. Aprova a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNST)**, 2004.

_____**Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Impacto da violência na saúde dos brasileiros**. Brasília, DF, 2005.

BURGER, E. R.; VITURI, R. C. I. **Metodologia de Pesquisa em Ciências Humanas e sociais: História de vida como estratégia e história oral como técnica – algumas reflexões**. XI Encontro de Pesquisadores do Programa de Pós-Graduação em Educação: currículo. 2013. p.14.

BUTLER, Judith. Agains Proper Objects. Difference. **A Journal of Feminist Cultural Studies**, n6, 1994.

_____**Bodies That Matter: On the Discursive Limits of ‘Sex’**. Nova York: Routledge, 1993.

_____**Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do ‘pós-modernismo’**. **Cadernos Pagu**, n. 11, p. 11-42, 1998.

_____**Problemas de Gênero: Feminismo e subversão da identidade**. Tradução Renato Aguiar. 3. ed. Rio de Janeiro:

Civilização Brasileira, 2010.

_____. **Variations on Sex and Gender: Beauvoir, Wittig and Foucault.** In: BENHABIB, Seyla; CORNELL, Drucilla (Orgs.). *feminism as Critique: Essays on the Politics of Gender in Late-Capitalist Societies.* Cambridge: Polity Press, 1987.

CAMARGO, M. **Violência e saúde: ampliando políticas públicas.** *Jornal da RedeSaúde, São Paulo, n. 22, nov., 2001.*

CAMPOS, A. S. **A violência como objeto para a saúde do trabalhador: agressões contra trabalhadores das unidades básicas de saúde do distrito sanitário norte de Belo Horizonte.** Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

CARVALHO, J. A. M.; WONG, L. R. **"The fertility transition in Brazil: causes and consequences"**. *The Fertility Transition in Latin America.* Oxford, Clarendon Press, 1997.

CASTRO R; RUIZ A. Prevalencia y severidad de la violencia contra mujeres embarazadas. **Rev Saude Publica**, n38, 2004.

CHAUÍ, M. **Ética e violência.** *Teoria e Debate, São Paulo, v. 11, n. 39, p. 32-41, 1998.*

COSTA, Claudia de Lima. O sujeito no feminismo: revisitando os debates. **Cadernos Pagu**, n. 19, p. 59-90, 2002.

_____. O feminismo e o pós-modernismo/pós-estruturalismo: (in)determinações da identidade nas (entre)linhas do (con)texto. In: PEDRO, Joana Maria; GROSSI, Miriam Pillar (Orgs.). **Masculino, feminino, plural: gênero na interdisciplinidade.** Florianópolis: Editora Mulheres, 2000. p. 57-90.

DEEKE, L. P.; BOING, A. F.; DE OLIVEIRA, W. F.; COELHO, E. B. S. A dinâmica da violência doméstica: uma análise a partir dos discursos da

mulher agredida e de seu parceiro. **Saúde e sociedade**, 18(2), 248-258, 2009.

DIEESE. **Negociação coletiva e equidade de gênero no Brasil: cláusulas relativas ao trabalho da mulher: 1996-2000**. São Paulo, ago. 2000.

DOSSE, François. Tradução Marta Elena Ortiz Assumpção. **O Telos da providencia ao progresso da razão**. In: A História. São Paulo: Edusc, 2003.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1985.

GOLDENBERG, Mirian. “Mulheres e militantes”. **Revista Estudos Feministas**, v. 5, n. 2, 1997.

GOY, J. **Histoire Orale**. In: *Encyclopaedia Universalis*, suppl. p.743, Paris apud PESCE, A. Trajectoires de femmes dans la famille ouvrière. In: *Histoires de vies, Histoires de familles, Trajectoires sociales*. Paris: Annales de Vaucresson, n.26, 1987.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista da Amatra II. a. IV, n. 10. São Paulo, Dez. 2003.

HENNING, S. **La transición de la fecundidad en el Mundo**. Seminario La Fecundidad en América Latina: Transición o Revolución? Santiago de Chile, CEPAL, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

_____. **Mal estar no trabalho - redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego: **Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa**, 2014. Disponível em: <

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/retrosp%20ectiva20032010.pdf > Acesso em: 12 abr 2015.

IBGE, Pesquisa nacional de saúde: **Ciclos de vida**. Brasil e grandes regiões / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro, 2015. 92 p.

IBGE, **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. 2016 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro, 2016 146 p.

KNUDSEN, Patrícia Porchat Pereira da Silva. Conversando sobre psicanálise: entrevista com Judith Butler. **Rev. Estud. Fem.** 2010, vol.18, n.1

KOHLER, H.P.; BILLARI, F.C.; ORTEGA, J.A. **The emergence of lowest-low fertility in Europe during the 1990s**. Population and Development Review, New York, v.28, n.4. 2002.

MAGANO, Octavio Bueno; MALLET, Estevão. **O Direito do Trabalho na Constituição**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MALDONADO, MT. **Psicologia da gravidez, parto e puerpério**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva; 2000.

MARCONDES, W.B.; ROTENBERG, L.; PORTELA, L.F.; MORENO, C.R.C. **O peso do trabalho leve feminino à saúde**. São Paulo: Perspec, 2003

MARUANI, Margaret; HIRATA Helena (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: SENAC São Paulo, 2003.

MENEZES, T.C.; AMORIM, M.M.R.; SANTOS, L.C.; FAÚNDES, A. Violência física doméstica e gestação: resultados de um inquérito no puerpério. **Rev Bras Ginecol Obstet**, 2003.

MINAYO, M. C. S. **Violência: um problema para a saúde dos brasileiros.** In: BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. *Impacto da violência na saúde dos brasileiros.* Brasília, DF, 2005. p. 9-33.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 8, n. 2, p. 9- 41, 2000.

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE SAÚDE- OPS. **Informe Mundial Sobre la Violência y la Salud.** Washington (USA); 2002.

PISCITELLI, Adriana. “**Re-criando a (categoria) mulher?**”. *Textos Didáticos*, Campinas: IFCH/ UNICAMP, n. 48 (A prática feminista e o conceito de gênero), p. 7-42, 2002. Número organizado por Leila Mezan Algranti.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assédio moral no Trabalho:** uma abordagem transdisciplinar. 1. ed. São Paulo: LTR, 2008

QUEIROZ, M, I. (1988) **Relatos orais: do “indizível” ao “dizível”** . In: VON SIMSON (org.) Experimentos com Histórias de Vida: Itália-Brasil. São Paulo: Vértice.

SPINK, Mary Jane; FREZZA, Rose Mary. **Práticas discursivas e produção de sentidos: a perspectiva da psicologia social.** In: SPINK, M. J. (Org.). Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano. São Paulo: Centro Edelstein, 2013.

_____. **Pesquisa de campo em psicologia social: uma perspectiva pós-construcionista.** *Psicologia & Sociedade*, v. 15, n. 2, p. 18-42, 2002.