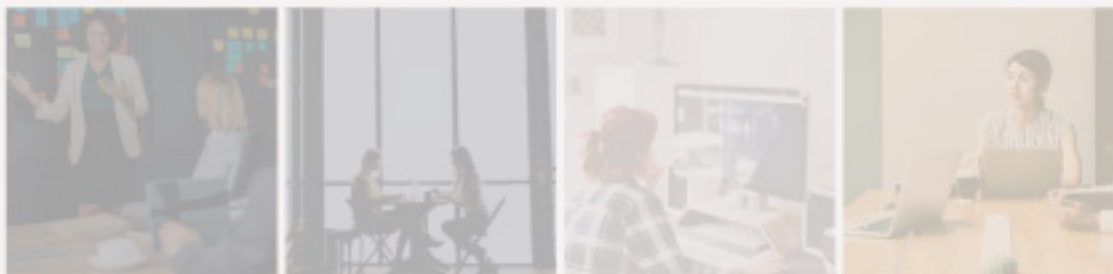




DIREITO DO TRABALHO

PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

VOLUME I





FEMI JURIS

DIREITO DO TRABALHO
PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER

VOLUME I

COORDENAÇÃO

Lígia Vasconcelos
Érica Bruna Alcaide

DESENVOLVIMENTO DO SITE

Vinicius Rodrigues Lima

DIAGRAMAÇÃO

Ana Costa

REVISÃO

Regiane Martins dos Santos

Como fundadora da plataforma **FemiJuris**, deixo minhas palavras que demonstram gratidão e orgulho a cada uma das autoras que disponibilizaram seu tempo e intelecto na criação dos artigos que compõem o **Primeiro ebook Colaborativo da FemiJuris**.

Também não poderia deixar de agradecer a equipe de profissionais por trás da marca e reconhecer os esforços empregados para a composição e finalização do presente ebook, os quais passo a citar:

Vinicius Rodrigues Lima, meu esposo, mentor e responsável técnico da plataforma FemiJuris, à qual disponibiliza diariamente a sua energia para que a rede impacte e faça a diferença ao maior número de advogadas e mulheres possível;

Ana Costa, nossa designer e arquiteta, quem tenho a felicidade de tê-la como amiga e que carinhosamente firmou com a FemiJuris o compromisso de diagramar nossa primeira obra colaborativa.

Além, cito duas de nossas inscritas na Rede FemiJuris, **Dra. Érica Bruna Alcaide** pela disponibilidade no auxílio das primeiras iniciativas que deram ensejo ao ebook e **Dra. Regiane Martins dos Santos**, que com toda a sua gentileza e respeito, finalizou a revisão de cada texto aqui presente.

Esta é a primeira obra de muitas outras que virão! **Estamos juntas** nessa jornada de trabalho e aprimoramento constantes, que possibilitam que cada uma de nós cresça em âmbito pessoal e profissional.

Lígia Vasconcelos

REDE FEMIJURIS

A Rede Femijuris, startup criada para estimular o fortalecimento da advocacia feminina e oportunizar conhecimentos jurídicos para mulheres, espera, com esta coletânea, contribuir com conhecimento jurídico, estruturando e empoderando mulheres trabalhadoras e empresárias, engajando-se na proposta de expandir o protagonismo da advogada no mundo jurídico de alta performance, assim chamados os grandes circuitos de produção acadêmica, escrita ou oral, bem como fornecer informação.

SUMÁRIO

- 9 EQUIDADE DE GÊNERO NO MERCADO: PANORAMA ATUAL E EVOLUÇÃO DO ACESSO FEMININO AO EMPREGO**
- 10 Empoderamento da mulher no mercado de trabalho desenvolvimento e potencial econômico alavancados pela igualdade de gênero.
- 17 A evolução histórica da mulher no ambiente de trabalho
- 22 Ditames que restringem o ingresso da mulher ao mercado do labor
- 27 Rompendo a invisibilidade da mulher no mercado de trabalho
- 32 Um panorama sobre a atuação feminina no setor tecnológico
- 40 #Deixaelatrabalhar: a luta da mulher jornalista pelo exercício da profissão no mundo do esporte
- 45 *Glass ceiling* na advocacia: reflexões e meios de combate
- 56 Precarização do trabalho feminino
- 65 PERMANÊNCIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**
- 66 Reflexões sobre a responsabilidade civil do empregador na pré-contratação afetas às mulheres
- 79 Assédio horizontal no ambiente de trabalho
- 87 O código de conduta como instrumento de combate ao assédio sexual contra a mulher e a responsabilidade do empregador pela sua implantação e efetiva aplicação
- 94 Atuação do ministério público do trabalho no combate ao assédio sexual
- 100 Trabalho de grávidas e lactantes em local insalubre
- 105 A ausência de segurança jurídica frente à possibilidade de labor em ambientes insalubres por mulheres gestantes e/ou lactantes
- 110 Dupla licença maternidade

EQUIDADE DE GÊNERO NO MERCADO:

PANORAMA ATUAL E EVOLUÇÃO DO
ACESSO FEMININO AO EMPREGO.

EMPODERAMENTO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Desenvolvimento e potencial econômico alavancados pela igualdade de gênero.

Lígia Vasconcelos ¹

I. Panorama geral da mulher no mercado de trabalho.

Segundo dados recentes da OIT² (Organização Internacional do Trabalho) a participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é inferior a participação masculina, os dados demonstram que a mulher é vulnerável ao desemprego e ainda possuem maiores chance em estar/permanecer nessa condição.

De acordo com o relatório, a taxa de desemprego global para os homens é de 5,2%, enquanto para as mulheres é de 6%. Ainda, entre o percentual de pessoas com mais de 15 anos inseridas na força de trabalho, os homens representam 75%, enquanto as mulheres são 48,5%.

Ainda, segunda essa pesquisa, o percentual de trabalhadores que atuam por conta própria é maior entre os homens - 36,2%, enquanto as mulheres ficam abaixo, com 26,1%. Em relação ao trabalho informal familiar não remunerado, as mulheres representam 42%, enquanto os homens se situam com 20%. Esse último dado, reflete que a mulher está propensa ao trabalho informal, ou seja, aquele sem contrato, sem garantias, sem o resguardo da legislação trabalhista, como proteção à saúde, proteção social e salário.

É um árduo trabalho para as mulheres, mesmo quando

1 Advogada. Fundadora da FemiJuris. Especializada em Direito Digital com MBA em Direito Eletrônica pela Escola Paulista de Direito.

2 Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências para Mulheres 2018 divulgado no dia 7 de março de 2018.

adentram no mercado de trabalho. Segundo a pesquisa denominada "Sem atalhos: O caminho das mulheres para alcançarem o topo", em grandes empresas os homens possuem 20% mais chances de chegarem a cargos de CEO do que uma mulher.

A pesquisa demonstra, um decadente gráfico feminino representando a sua jornada laboral ao longo da carreira. Esse gráfico inicia-se com mulheres representando 58% dos alunos de graduação, 56% seguem para ocupação profissional e se esvaem para 14% de mulheres em cargos executivos, 4% em cargos de CEOs e apenas 3% em cargos de conselho.

Neste ano, dados mais otimistas sobre o número de mulheres em cargos de liderança no Brasil foram apresentados pela International Business Report (IBR). Os trabalhos da pesquisa "Women in Business" apontaram que a presença feminina em cargos de liderança em empresas no país é de 29%, maior que a média global que foi de 24%.

II. Os dois lados da igualdade de gênero: equidade em oportunidades e equidade salarial.

A imagem de um labirinto, com várias voltas e falsas saídas é a ilustração que reflete o caminho que uma mulher deve percorrer para avançar no mercado de trabalho, essa figura foi a escolhida para ilustrar o Relatório "Mulheres, Empresas e o Direito 2018" que reflete como as leis influenciam na equidade em oportunidades.

Falar em equidade de oportunidade significa ter um respaldo jurídico que não obstrua e limite as oportunidades de ascensão econômica de mulheres. Em contrapartida, pensar em medidas que forneçam o acesso às instituições, acesso ao emprego, acesso ao crédito e proteção contra a violência contra a mulher, é uma excelente estratégia para atingir o potencial de participação feminina.

Em relação a disparidade salarial, mesmo que as mulheres acumulem mais tempo de estudo e capacitação em formação

acadêmica para qualificação em uma vaga de emprego, a diferença salarial chega a 54% de acordo com dados coletados pela Catho³. Deste modo, uma profissional mulher com MBA ganha em média 42% a menos que um homem com o mesmo grau de formação⁴.

O desequilíbrio salarial pode apresentar alguns motivos, como: a) a falta de remuneração do trabalho doméstico; b) a subvalorização do trabalho da mulher; c) menor participação no mercado; d) e a discriminação de gênero. Causas que contribuem para o *pay gap* mundial, que chega a constatar que mulheres ganham em média 23% a menos, segundo dados das Nações Unidas⁵.

Conforme o relatório do Banco Mundial, pesquisas demonstram que a desigualdade prejudiquem o crescimento do PIB e inclusive, representam uma perda média de renda de 15% nas economias da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), em contrapartida, possibilitar igualdade de remuneração e benefícios podem encorajar a permanência de mulheres em forças de trabalho, assim como contribuir para economia, conforme veremos mais adiante.

III. Empoderamento feminino, desenvolvimento e potencial econômico.

Superando as questões que envolvem a barreira de entrada

3 Pesquisa realizada pelo site de empregos Catho. No ano de 2018, com quase 8 mil profissionais mostra que mulheres ganham menos que os colegas do sexo oposto em todos os cargos, áreas de atuação e níveis de escolaridade pesquisados.

4 Na formação superior a diferença salarial chega a 43,53%, mulheres ganhando um salário de R\$2.533,16 e homens R\$ 4.485,82. Com pós graduação a disparidade é de 35,4%, homens ganhando R\$7.339,94 e mulheres com salário de R\$4.768,06.

5 "Voltando para a ONU, a diferença salarial não tem uma ou duas causas, mas é devida à acumulação de uma série de fatores que incluem a subvalorização do trabalho das mulheres, a falta de remuneração do trabalho doméstico.. IHU.Unisinos. Onu: As mulheres ganham 23% a menos que os homens. O maior roubo da História. Disponível em: <https://bit.ly/2JwtxRH>.

da mulher no mercado de trabalho, precisamos nos atentar a permanência e a ascensão no trabalho. Em apresentação elaborada pelo comitê 80 por 8 do Grupo Mulheres do Brasil, aponta-se as quatro raízes que podem ser causa do afastamento e não ascensão na carreira da mulher.

As quatro raízes são: a) Culpa - mulheres procuram equilibrar vida pessoal com a vida profissional e isso acarreta o sentimento de "culpa" pela divisão da atenção⁶; b) Preconceito - cultura corporativa estimula comportamentos de estilo masculino⁷; c) Zona de conforto - empresas ainda não valorizam a igualdade de gênero como algo que faça diferença na prestação de seus serviços e mulheres tendem a não falar de suas habilidades⁸; e d) Insegurança - a autoconfiança da mulher é menor que a dos homens⁹.

Pensando no empoderamento da mulher¹⁰ no campo da sua vida privada, esbarramos nas questões de "culpa", "zona de conforto" e "insegurança", acima citadas. Essas raízes podem ser cortadas através de auto análise e percepção particular, ou seja, cada mulher em cunho íntimo deve estabelecer metas e objetivos e enxergar todo o seu potencial de características pessoais e profissionais que podem ajudá-la a permanecer e ascender na carreira.

Por outro lado, no que diz respeito ao ambiente corporativo

6 Pesquisa "Sem atalhos: Caminho das MULheres para alcançarem o topo": 66% mulheres abrem mão da carreira por vida balanceada e 55% das mulheres priorizam família ao trabalho.

7 Entre os entrevistados 37% acreditam que algumas posições e setores são mais adequados ao estilo masculino, além Líderes do sexo masculino estão mais propensos a indicar ou promover profissionais que tenham um estilo semelhante ao seu (50%).

8 70% de alguns líderes não valorizam perspectivas diferentes que as mulheres trazem para as equipes, 57% mulheres fazem "marketing" de suas experiências e habilidades.

9 Segundo "The Confidence Gap" Homens tendem a se candidatar para um vaga de emprego quando preenchem apenas 50% dos requisitos, mulheres apenas se candidatam se acreditarem cumprir 100% das qualificações.

10 Termo empoderamento da mulher -

e os homens que compõem a sociedade em geral, trabalhar para inspirar, motivar, encorajar e engajar o protagonismo e evolução profissional da mulher é uma ótima pedida.

Isso porque, de acordo com dados da pesquisa Women in Business 2018 55% das empresas participantes, apontaram que aplicam políticas e práticas de diversidade de gênero, porque elas melhoram o resultados das empresas¹¹.

Em cima deste dado, há uma parcela de pesquisas que investigam o impacto da diversidade de gênero no desenvolvimento econômico, como por exemplo o apontamento feito pelo Fórum Econômico Mundial de 2017, que identifica que eliminar em até 25% a diferença de gênero na participação econômica até o ano de 2025, poderia aumentar o PIB global em US\$ 3 Trilhões no mesmo período.

Outro dado que chama atenção, foi o apresentado pelo Instituto Locomotiva que revelou que se os salários de mulheres e homens fossem iguais, haveria uma injeção de R\$ 461 Bilhões na economia nacional e, por último aumentar em 30% o número de líderes femininas faz o lucro crescer em 6%.

IV. Considerações finais

Sair da zona de conforto pessoal e acabar com as inseguranças é uma transformação interna da mulher, que deve enxergar em si todo o potencial para permanência e ascensão no mercado de trabalho, mas essas medidas devem estar atreladas com outras, mais amplas que devem envolver os homens da sociedade em geral e setores privados e públicos.

O empoderamento de mulheres na participação ativa nos

11 Foram 4.995 empresas participantes de 35 países. Além, as empresas apontaram como motivo para aplicação e políticas e práticas de diversidade o fato de, atrair e reter colaboradores (65%) e para colocar em prática valores organizacionais (65%).

setores da economia é atitude essencial para a construção de economias fortes. São atitudes que impulsionam operações e as metas dos negócios e melhoram a qualidade de vida para mulheres, homens, famílias e todas as comunidades¹², no entanto assegurar a inclusão requer ações afirmativas e políticas públicas.

No ambiente empresarial, podemos citar a aplicação dos Sete Princípios do Empoderamento das Mulheres¹³, fornecido pela ONU Mulheres com o intuito de fornecer informações que ajudem o âmbito privado na promoção da igualdade, além de outros programas como o HeForShe e Women in Business Management, práticas para assegurar a efetiva realização de operações que de fato empoderem mulheres.

No âmbito público global o primeiro passo está em reconhecer que ainda há um árduo trabalho pelo frente, para assim, estabelecer medidas legais que promovam a capacidade de mulheres tomarem conta das suas decisões econômica. Tais medidas compreendem, por exemplo, a eliminação da discriminação da mulher casada ou mãe, a licença paternidade, o fornecimento de serviços sociais como instalações de serviços de cuidado infantil e o exercício e gozo de todos os direitos humanos

Mesmo que por interesse puramente econômico, entender que igualdade significa, de fato, negócios! É um importante passo para a instituições de políticas internas (públicas e privadas) que mudem os dados apresentados no início deste trabalho.

12 Além de estabelecer sociedades mais estáveis e justas e tingir os objetivos de desenvolvimento, sustentabilidade e direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

13 Os Princípios de Empoderamento das Mulheres são: 1. Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero. 2. Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho. 3. Garantir a saúde, a segurança e o bem estar. 4. Promover a educação, formação e o desenvolvimento profissional de mulheres. 5. Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos. 6. Defesa comunitária. 7. Mediar e publicar progressos para alcançar a igualdade.

Referências Bibliográficas

Agência Brasil. Equiparação de salários entre sexos injetaria R\$ 461 bi na economia brasileira. Disponível em: <https://bit.ly/2sPYBBo>. Acesso em: 25 de maio de 2018.

Exame.Por que diversidade de gênero nas empresas significa mais lucro. Disponível em: <https://abr.ai/2zJCGhb>. Acesso em 26 de maio de 2018

Grant Thornton. Women in Business 2018: saindo da teoria, para a prática. Disponível em: <https://bit.ly/2sRPkZx>. Acesso em: 25 de maio de 2018.

_____ 2018: saindo da teoria, para a prática. Disponível em: <https://bit.ly/2MnJ3Nw>. Acesso em: 26 de maio de 2018.

G1. Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas, diz pesquisa. Disponível em: <https://glo.bo/2I5nD5r>. Acesso em 25 de maio de 2018.

Instituto Humanistas Unisinos. ONU: "As mulheres ganham 23% menos que os homens O maior roubo da história". Disponível em: <https://bit.ly/2JwtxRH>. Acesso em: 25 de maio de 2018.

OIT. Las mujeres siguen teniendo menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo en gran parte del mundo. Disponível em: <https://bit.ly/2FKxzD5>. Acesso em: 26 de maio de 2018.

ONU Mulheres. Princípios de Empoderamento das Mulheres. Disponível em: <https://bit.ly/2bx83mV>. Acesso em: 26 de maio de 2018.

Sem atalhos. O caminho das mulheres para alcançarem o topo. Disponível em: <https://bit.ly/2HIVj7t> . Acesso em 26 de maio de 2018.

A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO

Luciane Maria Breda¹

É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta.

BEAUVOIR, Simone²

I. Introdução

A participação da mulher no ambiente de trabalho não ocorreu, como todos pensam, por uma questão social precedida pela Revolução Industrial no século XVIII, ela vem de milhares de anos, sendo relatada, inclusive, na bíblia em diversas passagens.³

É certo que descendemos de uma sociedade patriarcal em que o homem sempre foi o provedor da família e cabia a mulher apenas o dever de cuidar da casa e dos filhos.

Não obstante, tivemos diversos casos na história de mulheres que precisaram transpor essas barreiras sociais e ir à luta por força das circunstâncias, como no caso das viúvas que se viam de uma hora para a outra com a necessidade de sustentar os filhos, como também daquelas mulheres inseridas nas classes mais pobres da sociedade que precisavam ajudar o marido no sustento da casa e família.

II. A Evolução Da Mulher No Mercado De Trabalho

1 Advogada. Criadora e Professora no Portal Dicas de Minuto Jurídico. Palestrante. Pós-graduada em Direito Contratual pelas Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU/SP). Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Educacional Renato Saraiva (CERS/ESTÁCIO DE SÁ).

2 BEAUVOIR, S. O Segundo Sexo Vol. 2: A Experiência Vivida, Difusão Europeia do livro, 1967.

3 Provérbios 31:13-20; Provérbios 31:24-27

No Brasil, em meados do século XIX, devida consolidação do sistema capitalista e da necessidade de ambos os lados, indústria/comércio e das mulheres que necessitavam trabalhar, houve uma grande mudança na produção e também na organização do trabalho feminino, tanto que na Constituição Federal de 1932, conhecida pela Revolução de 1932, que teve curta duração, estabelecia que *“sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez”*.

Logo em seguida veio a Constituição de 1934 que, entre outros direitos, trouxe no artigo 109⁴ a obrigatoriedade do alistamento e voto para homens e mulheres e no artigo 121, § 3º a preferência da mulher no amparo ao parto as mulheres.⁵

A Segunda Guerra Mundial foi uma das grandes responsáveis por essa mudança pela empregabilidade feminina, senão a maior. Isso porque os homens foram chamados a representar seus países e as mulheres foram obrigadas a assumir seus lugares nas Indústrias e comércio para prover as necessidades da família, permanecendo no mercado de trabalho mesmo após a volta dos homens, levando em conta que muitos desses homens que voltaram não estavam capacitados para o trabalho.

Houve um grande avanço em 1943 com a edição das normas protetivas à mulher na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) que trazia, além dos direitos da mulher, a consolidação efetiva de sua participação no mundo corporativo antes visto como ambiente 100%

4 Art. 109 - O alistamento e o voto são obrigatórios para os homens e para as mulheres, quando estas exerçam função pública remunerada, sob as sanções e salvas as exceções que a lei determinar.

5 Art. 121, (...) § 3º - Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas.

masculino.⁶

No ano de 1944, outras mudanças foram acrescentadas a CLT, como a possibilidade de mulheres acima de 18 anos exercerem o trabalho noturno em determinadas áreas, além de importantes conquistas no que tange a saúde, a moral, entre outros direitos.⁷

Tempos depois tivemos a Declaração Universal dos Direitos dos Homens, no ano de 1948, que iguala homens e mulheres perante a lei, bem como normatiza a proteção contra a discriminação por motivo de gênero, e ainda dispôs sobre condições de trabalho.

A pergunta que fica é se houve efetiva preocupação, já que as mulheres não conseguiram equiparação de salários mesmo exercendo a mesma função que os homens bem como a discriminação ao trabalho da mulher em determinadas áreas como, por exemplo, na construção civil.

No entanto, somente no ano de 1966, com o Pacto sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, houve a preocupação no âmbito de Governos dos Estados em proteger a mulher no mercado de trabalho, em face as ocorrências de discriminação por gênero que dominavam as relações de trabalho.⁸

6 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:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

(...)

7 A participação das mulheres nessa década estava concentrada no setor primário da economia, ou seja, a maioria exercia serviços domésticos, com participação bem menor no comércio, educação, saúde e outras atividades, respectivamente nessa ordem.

8 O pacto sobre direitos econômicos, sociais e culturais, reforçam a necessidade de igualdade entre homens e mulheres e, a partir de então a sociedade caminha, devagar, nesse sentido.

Sobre esse tema, outras convenções foram editadas no âmbito da OIT (Organização Mundial do Trabalho) sempre demonstrando a preocupação com a situação e a necessidade de proteção do trabalho da mulher, passando a editar convenções sobre o tema, sendo uma das mais importantes a convenção n. 3, de 1919, que regulamenta o trabalho da mulher antes e após o parto, vindo a ser ratificada pelo Brasil no ano de 1962, através do Decreto n. 51.627 que dizia *“em hipótese alguma, deverá o empregador estar obrigado, pessoalmente, a custear as prestações referentes à licença-maternidade, a qual ficará a cargo de um sistema de seguro social obrigatório, ou de fundos públicos.”*⁹

Tivemos ao logo dos anos algumas alterações nas leis de acordo com a época e a necessidade advindas da inserção das mulheres no mercado de trabalho, faz-se necessário ressaltar que no ano de 1979 a Organização das Nações Unidas aprovou a convenção para eliminar toda e qualquer forma de discriminação contra a mulher.

Falando do cenário nacional, no Brasil a eliminação de toda e qualquer forma de discriminação contra a mulher registrou-se apenas no ano de 2002 pelo Decreto Legislativo nº 93, de 1983, e, posteriormente, pelo Decreto n. 4.377, de 2002.¹⁰

Por fim, a Constituição Federal de 1988 consolida em seu artigo 5º, I direitos iguais aos homens e mulheres pelo Princípio da Igualdade.

III. CONCLUSÃO

A discriminação sofrida pelas mulheres, atribuída a desigualdade de gênero, advém de um passado longínquo até os dias atuais.

9 BOSSA, Sonia. Direito do Trabalho da Mulher, pg.9. Editora Oliveira Mendes. São Paulo. 1998.

10 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

Os direitos igualitários entre homens e mulheres são uma conquista recente, mas pouco praticada no âmbito corporativo.

A diferença de gênero ainda permanece na questão salarial, mesmo com a existência de diversas leis que visam e regulamentam a diferença salarial entre homens e mulheres, visto que hoje, dados demonstram que a diferença salarial é de 70% do salário masculino no Brasil.

Ainda há um longo caminho político, social e cultural até a igualdade real na valorização salarial de homens e mulheres.

A verdade é que o caminho rumo a igualdade absoluta vem sendo trilhado exaustivamente dia a dia.

Todavia, não é o objetivo desse tópico apontar que o que está escrito na lei não traduz a realidade, mas tão somente demonstrar as conquistas alcançadas pelas mulheres com o passar dos anos de acordo com as necessidades pessoais e da sociedade.

Referências Bibliográficas

ARAÚJO, Adriane Reis de; MOURÃO, Tânia Fontenele. Trabalho da Mulher: Mitos, riscos e transformações. São Paulo. 2012.

BOSSA, Sonia. Direito do Trabalho da Mulher, pg.9. Editora Oliveira Mendes. São Paulo. 1998.

História do Trabalho da Mulher: <https://bit.ly/2l6eAH8>. Acesso em 28 de maio de 2018.

<https://bit.ly/1G65dvD>

MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano de. Legislação do Direito do Trabalho da Mulher: uma perspectiva de sua evolução. Disponível em: <https://bit.ly/2JLwT2q>

NASCIMENTO Mascaro Amauri, Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. 2010, p.33

Tratado de Versalhes, Parte XIII, VI e XIX.

DITAMES QUE RESTRINGEM O INGRESSO DA MULHER AO MERCADO DO LABOR

Avanços significativos ao longo dos anos da figura feminina na seara trabalhista

Kelly Barros Melo¹

Introdução

Este artigo tem por intuito explicar os grandes avanços da mulher perante a história em se tratando da seara empregatícia no que tange ao ingresso no mercado de trabalho. Abordará práticas discriminatórias ainda costumeiras e suas diversas formas de coibições e penalidades.

Colaciona destacar, que o grande marco para inserção da mulher no mercado de trabalho, vista por uma ótica de proteção, veio posteriormente ao advento da Revolução Industrial, com seu ápice em 8 de março de 1857, ocasião em que operárias deflagraram greve por melhores condições de trabalho e equiparação salarial aos homens, atitude duramente reprimida, ocasionando a morte de 130 (cento e trinta) mulheres carbonizadas, instituindo, deste modo, o Dia Internacional da Mulher.

Vale enaltecer que em referido século, as mulheres cumpriam jornadas extensas e exaustivas, trabalhavam em localidades insalubres, sofrendo todo tipo de abuso, bem como as gestantes não detinham nenhuma proteção.

Já no âmbito brasileiro o primeiro avanço significativo para as mulheres no mercado de trabalho foi com a criação do Código de Trabalho, em 1912, que resguardava à mulher a obtenção de emprego sem a prévia autorização do marido, dentre outras garantias. No

¹ Advogada atuante na área Cível e Trabalhista

entanto o projeto fora discutido por 30 anos pelos parlamentares, que ensejou em sua reprovação.

Inúmeras foram as alterações legislativas que caminhavam para a proteção a mulher, como o Decreto 21.417- A de 1932, com a proibição do trabalho noturno pela mulher, e o Decreto 229 de 1967, que instituía a guarda de filhos das mulheres na empresa.

Avanços Significativos ao Longo dos Anos para Inserção da Mulher ao Mercado de Trabalho

Indubitavelmente, a Constituição Federal da República de 1988, surgiu com o intuito de resguardar a igualdade e, conseqüentemente, realizar uma total reforma na proteção ao trabalho da mulher na medida da proibição da discriminação em relação ao gênero, vedando qualquer dissensão que norteia parâmetros de origem, raça, idade, sexo, cor e estado civil.

Reafirmando o entendimento no tocante à admissão ao emprego, o art. 5^o² corroborado com o 7^o³, ambos da Carta Magna, disciplinam que homens e mulheres são iguais perante a lei, resguardados os direitos de não haver discriminação na seleção da contratação por motivos relacionados a gênero, cabendo severas penalidade e multa aqueles que descumprirem o regramento.

É oportuno consignar que, embora a sociedade seja enraizada em aspectos biológicos e sociais acerca do gênero, essencialmente

2 Art. 5^o CF. 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: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

3 Art. 7^o CF. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

patriarcal que, desde o Código Civil de 1916, afirmava que a mulher deveria ser tratada como incapaz, ressaltando que poderia haver certa diferenciação no desempenho do *mister* principalmente no que tange ao esforço físico, tal discriminação passou a ser estritamente proibida, além de estar estritamente expresso no art. 1º da Lei nº 9.029/95⁴, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, bem como outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

É imperioso ressaltar, que tais preceitos de lei não admitem exceções. Os critérios para seleção devem se pautar apenas em parâmetros técnicos ou de necessidade da empresa, sem especificações pessoais ou profissionais, como sexo, força física ou aparência, como é preceituado na Consolidação das Leis Trabalhistas no art. 373.A, inc I⁵.

Na seara de cargos públicos tais exigências já se aplicam, proporcionando a formulação de concursos públicos com ampla concorrência isonômica entre homens e mulheres.

Alhures, ainda que algumas funções sejam habitualmente exercidas por mulheres, tais como doméstica, secretária, recepcionista, estas poderiam ser exercidas por homens. O que se nota é que, cada vez mais, a mulher vem ganhando seu espaço, embora em passos lentos acerca da inserção no mercado de trabalho, desempenhando funções como caminhoneira, mecânica, frentista, e etc, que antes

4 Art. 1º Lei nº 9.029/95. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

5 Art. 373-A CLT. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: I-publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

eram exercidas única e exclusivamente por homens.

Embora, hodiernamente muito se tenha discutido e veiculado sobre a ilegalidade de anúncios que focam a contratação por sexo, idade, cor ou situação familiar, são inúmeras as empresas que ainda descumprem os preceitos de lei e publicam oportunidades de emprego discriminatórias, tais como: *“Precisa-se de pessoal para a MEO e fibra óptica para o Algarve, com ou sem experiência, exclusivamente sexo masculino”* ou *“Precisa-se de secretária, preferencialmente mulheres de até 24 anos, solteiras e sem filhos”* e, até mesmo, *“Vaga para degustação. Perfil: moças bonitas com experiência; Idade 21 a 28 anos; Manequim: 36 a 40”*, todas de cunho segregatório e vexatório.

Mecanismos de Coibição de Práticas Discriminatórias de Gênero

Nesse ínterim, viu-se a necessidade de estabelecer normas quanto à proibição de práticas discriminatórias no que tange à admissão, as quais passaram a ser sujeitas à pena de detenção de um a dois anos e multa, além de multa administrativa.

Vale lembrar ainda que, caso o empregador realize a rescisão contratual com base em ato discriminatório, a empregada poderá optar, conforme dispõe o artigo 4^o da Lei 9.029 de 1995, pela readmissão, com ressarcimento integral do período de afastamento, ou pela percepção em dobro do que lhe cabia de direito.

Em se tratando de formas para coibir as práticas discriminatórias contra a mulher, em 1974 foi aprovada pela ONU a Convenção sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação

6 Art.4^o- Lei 9.029. O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescida s dos juros legais; I - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

contra a Mulher, com base no Decreto 89.460 de 1984, tratando que os direitos pertinentes ao ingresso no emprego devem pautar parâmetros de igualdade entre homens e mulheres e as medidas que tangem a proteção a maternidade não devem ser segregatórias.

No âmbito brasileiro já é instituída, desde 1979, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) que tem o intuito de prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como, tentar coibir tais prática através de formalizações de queixas, informações e apoio jurídico, emissão de pareceres, assistência às vítimas e intervenções quando necessário.

Considerações Finais

Desta forma, o que se nota no decorrer dos anos é que as normas instituídas a favor das mulheres não se enquadram mais na ideia de proteção, mas, sim, na vertente de proporcionalidade, não sendo mais a mulher vista como uma figura de inferioridade, mas, sim, de igualdade.

Referências Bibliográficas

ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan. *Igualdade de gênero e ações afirmativas: Desafios e perspectivas para as mulheres brasileiras pós Constituição Federal de 1988*. São Paulo: Editora LTR, 2012.

ANJOS, Daniela dos. *O trabalho da mulher e legislação brasileira*. Disponível em: <https://danieledanhos.jusbrasil.com.br/artigos/405061977/o-trabalho-da-mulher-e-a-legislacao-brasileira>. Acesso em 20 de maio de 2018

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. <https://bit.ly/1bJYIGL>. Acesso em 06 de junho de 2018.

_____. *Lei n.º 9.029 de 13 de abril de 1995*. <https://bit.ly/2l8P8AJ>. Acesso em 06 de junho de 2018

_____. *Consolidação das Leis do Trabalho*. <https://bit.ly/1KAUQ6Y>. Acesso em 06 de junho de 2018

ROMPENDO A INVISIBILIDADE DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

A luta da mulher pela autonomia no mercado de trabalho ao longo dos anos

Veruska Wolney Schmidt¹

Introdução

O presente artigo trata da busca da mulher em romper com a sua invisibilidade no mercado de trabalho, uma vez que, por muito tempo, elas foram excluídas da versão oficial da história. Ao longo dos anos de pesquisa, nos estudos sobre a história das lutas dos trabalhadores no Brasil, as mulheres eram invisíveis, mesmo sendo elas uma fração expressiva da força de trabalho.

Este artigo abordará esta busca incessante da mulher ao longo da história por igualdade de direitos no mercado de trabalho, levando em consideração a sua luta por emancipação, seja no âmbito doméstico e individual, com a expressa recusa à ignorância e ao analfabetismo que lhes eram obrigados, seja no âmbito coletivo ou privado, com a luta e participação em causas libertárias.

A Luta das Mulheres ao Longo da História

A igualdade sempre foi um valor procurado pelo ser humano, desde que se organizou em sociedade. Ela constitui base de sustentação dos direitos humanos, dentre os quais se insere a democracia, elemento essencial da justiça.

A história do trabalho da mulher se caracteriza pela luta por igualdade de direitos perante os homens ao longo dos anos, trajetória esta caracterizada pela coadjuvância e, muitas vezes, pela

¹ Advogada e Bacharel em Administração de Empresas pela Faculdade Ruy Barbosa/BA

invisibilidade.

Durante o período colonial, tivemos algumas experiências de resistência feminina, mesmo com o fato de que a colonização portuguesa trouxe consigo o modelo da família patriarcal, que estabeleceu um sistema de dominação política ideológica e econômica sobre as mulheres.

Como exemplo da experiência de resistência feminina nesse período, tivemos Nysia Floresta Brasileira Augusta, nascida em 1810, que, em 1832, publicou no Recife a obra *Direito das mulheres e injustiça dos homens*, obra que lhe deu o título de precursora dos ideais de igualdade e independência da mulher no Brasil.

Durante a Primeira República, as diversas trajetórias femininas reivindicando voz e espaço na esfera pública trouxeram à tona embates sobre a condição feminina em diversas dimensões, constituindo transformações imensuráveis à nossa sociedade.

Entre 1930 e 1945, as mulheres lutaram de forma ativa em grandes conquistas da sociedade, como na criação da Justiça do Trabalho, na formalização dos direitos trabalhistas e na conquista do direito ao voto feminino.

Nesta época, tivemos como exemplo de resistência Bertha Lutz, uma das figuras mais importantes para o feminismo e a educação no Brasil. Bertha era bióloga e advogada, tendo se dedicado à política na luta pelos direitos das mulheres e foi uma das lideranças no movimento sufragista. Presidiu ainda a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino.

Ainda nesse período, tivemos também Almerinda Farias Gama, que foi advogada, política, sindicalista e ativista feminista brasileira, considerada uma das primeiras mulheres afro-brasileiras a participar da vida política de seu país.

No período entre 1950 e 1964, os ditos “Anos Dourados”, a luta feminina por direitos teve que ser ainda mais intensa, uma vez que foi nesta época que se foram acentuadas as representações de

gênero. Este fora o momento em que mais se impôs a idéia de que as mulheres nasciam para ser donas de casa, esposas e mães, dedicadas aos cuidados do lar e da família. Em contraposição a este estereótipo, as mulheres cada vez mais passavam a compor a força de trabalho no país.

A participação das mulheres nas mobilizações e lutas sociais se intensificou ainda mais, vide a criação do Jornal Momento Feminino, em 1947, sustentado pelo movimento de mulheres comunistas e voltado para a defesa da cidadania feminina. Nele, havia destaque para as informações sobre os direitos trabalhistas das mulheres e para as denúncias sobre as más condições de trabalho.

Em 1955, o Jornal passou a dedicar uma seção para publicar partes da legislação referente à proteção do trabalho das mulheres, chamada de “Direitos da Mulher”.

Na época da Ditadura Militar, mesmo com todas as tentativas de silenciamento e um crescimento ainda maior da divisão sexual do trabalho, que delegava às mulheres o dever de cuidado e uma vida fora do espaço público, houve um aumento da taxa de sindicalização feminina e do número de operárias do setor industrial.

Ou seja, as mulheres passaram a ocupar ainda mais os espaços de trabalho, porém, sem que houvesse uma divisão de tarefas no âmbito doméstico.

Durante o período da redemocratização, mesmo que ainda consideradas como meras coadjuvantes da história, cada vez mais as mulheres passaram a ocupar setores originalmente exclusivos dos homens.

Em 1986, aconteceu o Encontro Nacional Mulher e Constituinte, em que se tratou sobre diversos temas a serem levados como pauta das mulheres e que gerou a Carta das Mulheres aos Constituintes. Na Carta abordavam temas como família, trabalho, saúde, educação e cultura, sendo reivindicados direitos como amamentação, salário família, licença maternidade, igualdade salarial entre homens e mulheres.

Entre os Governos Collor e FHC, houve um aumento considerável da participação feminina na População Economicamente Ativa (PEA), isso devido a uma série de fatores, como o empobrecimento da classe média, além da necessidade de arcar com os custos de educação e saúde, devido à precarização dos sistemas públicos de atendimento. Além disso, houve mudanças no perfil da família brasileira, como a queda da fecundidade e o aumento de lares chefiados por mulheres.

No governo FHC, considerado de ideologia neoliberal, diante do contexto de acumulação capitalista, as formas de trabalho foram amplamente precarizadas, havendo um aumento da terceirização da mão de obra, que fora, em sua maioria, composta por mulheres subcontratadas a baixos salários.

Resta claro o quanto este modelo fora prejudicial à luta das mulheres pela autonomia e pelo fim da desigualdade de gêneros no mercado de trabalho.

É neste contexto que surgem diversas ONGs feministas que projetavam, executavam e avaliavam as políticas de gênero.

Durante os governos Lula - Dilma, momento em que houve a ascensão da classe trabalhadora, as mulheres encontraram uma chance para lutar contra o machismo e a exploração, tendo ampliado ainda mais a sua luta, surgindo, a partir daí, movimentos como a Marcha Mundial das Mulheres (MMM), o Movimento de Mulheres em Luta (MML) e a Marcha das Vadias.

Destaque-se, naquele momento, a aprovação da Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006), resultado da luta das mulheres pelo fim da opressão feminina no âmbito privado combinada com a ratificação do Brasil a tratados internacionais de proteção aos Direitos Humanos, além da Emenda Constitucional nº 72/2013, que estendeu aos trabalhadores domésticos, em sua maioria mulheres, os direitos já garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais.

Conclusão

A trajetória da mulher na luta pela igualdade de direitos no mercado de trabalho é marcada por muitas batalhas, sendo perceptível no histórico traçado que ainda serão muitas pela frente, ou seja, estão longe de terminar.

Porém, negar a importância dessa luta nos direitos adquiridos em prol da sociedade e deixar de reconhecer que as mulheres foram e são tão protagonistas quanto os homens é negar a existência de fatos relevantes da história.

Referências Bibliográficas

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Trabalho da Mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros*. São Paulo: Ltr, 2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. *Mulheres em Luta: A outra metade da História do Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2017.

PRIORE, Mary Del; BASSANEZI, Carla. *História das mulheres no Brasil*. 2. ed. São Paulo: Contexto, 1997.

FIGUEIREDO, Samantha Lisboa Pinto de. *Trabalho da Mulher: A discriminação no Contrato de Trabalho*. Disponível em: < <https://bit.ly/2JEW6s2> >. Acesso em 24 de maio de 2018.

UM PANORAMA SOBRE A ATUAÇÃO FEMININA NO SETOR TECNOLÓGICO

Maria Godoy¹

I. Participação da mulher em números.

A presença da tecnologia nas mais variadas áreas do conhecimento é crescente. Seja na medicina, no comércio, na economia, no direito etc., os profissionais de praticamente todas as áreas vêm sendo instados a se adaptar às inovações. Mas antes que tais inovações cheguem efetivamente às atividades diárias desses diferentes domínios, é preciso que suas respectivas bases tecnológicas sejam criadas.

Dessa forma, o número de profissionais aptos a construir tal base para esses diversos campos deve também ser ampliado. Até o ano de 2020, segundo o Fórum Econômico Mundial², a previsão é que haja uma alta de 3,21% no número de empregos na área de informática e matemática no mundo.

Contudo, embora tenhamos essa tendência crescente, não se vê o mesmo ritmo de avanço no que tange à inclusão da mulher no mercado de trabalho ligado à tecnologia. Essa não é apenas uma sensação de quem observa o panorama da empregabilidade da mulher no setor. Alguns dados ilustram bem essa realidade.

Das 580 mil pessoas trabalhando com tecnologia em 2009 no Brasil, segundo a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios

1 Advogada. Mestranda em Direito da Tecnologia da Informação pela Université de Montréal, no Canadá. Colunista Ucoinvest Brasil e webinarista Aviso Urgente Confiança Jurídica. Pesquisadora no TeDirei – Grupo de Estudo e Pesquisa em Tecnologia, Direito e Inclusão. Fundadora do perfil no Instagram @direitoetecnologia. Membro da International Association for Artificial Intelligence & Law.

2 WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs. Disponível em: <https://bit.ly/1nf6lYI> Acesso em: 22 maio 2018.

(PNAD), apenas 20% destas eram mulheres, as quais no ano de 2010 tinham um salário 34% menor do que os dos homens no setor. Mesmo em países considerados desenvolvidos, como os Estados Unidos, o cenário não é muito diferente. Estima-se que na nação norte-americana “apenas 26% das funções relacionadas à informática são ocupadas por mulheres”³.

Essa disparidade, todavia, vem desde a própria formação escolar e acadêmica, quando muitas mulheres são direcionadas à área de humanas ao invés à de exatas, simplesmente por fatores culturais. Por exemplo, no ano de 2014, as mulheres representavam apenas 10% dos alunos de Tecnologia em Redes de Computadores e 19% do curso de Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas – por outro lado, representavam quase 95% dos estudantes no curso de Pedagogia, conforme se depreende de dados disponibilizados pelo Grupo Estratégico de Análise de Educação Superior no Brasil (GEA)⁴.

Ainda no que tange à formação acadêmica, o e-book “Mulheres líderes na tecnologia – Como promover a equidade de gênero e reter talentos nas empresas”⁵ traz importantes dados da Sociedade Brasileira de Computação, dentre os quais há a alarmante taxa de apenas 15% quando se trata de mulheres matriculadas em cursos de ciência da computação (dados de 2016). No mesmo sentido, tão alarmante quanto, segundo o PNAD em pesquisa realizada no ano de 2009, 79% das mulheres matriculadas em cursos de Tecnologia da Informação deixam de seguir a formação logo no primeiro ano.

O panorama da participação feminina nesse meio tem melhorado nos últimos anos, embora ainda seja objeto de grande

3 ESTADÃO. *Mulheres em tecnologia: uma carreira em ascensão*. Disponível em: <https://bit.ly/2t6R9kS> Acesso em: 22 maio 2018.

4 UPWIT. *Mulheres líderes na tecnologia: como promover a equidade de gênero e reter talentos nas empresas*. 2017. Acesso em: 22 maio 2018.

5 UPWIT, 2017.

disparidade quando comparada à presença masculina no setor. Em outra pesquisa realizada nos Estados- Unidos, por exemplo, chegou-se a números inferiores a 20% quando se trata da participação de mulheres no meio tecnológico, segundo o relatório publicado recentemente, em março de 2018⁶. A pesquisa mostrou também que mesmo dentro da tecnologia, há algumas funções que são ainda mais restritas às mulheres, como ocorre com as engenharias (apenas 17% de participação feminina) em comparação ao design de produtos (36%) – esses são os dois extremos, mínimo e máximo, da atuação feminina na tecnologia conforme a pesquisa norte-americana.

Entende-se, portanto, que depois de superados os desafios da vida acadêmica, as mulheres passam a enfrentar essas estatísticas da esfera profissional. Desde as entrevistas (com perguntas subjetivas, como acerca do estado civil ou se a candidata possui filhos) até o próprio ambiente de trabalho (ainda, em geral, como visto, predominantemente masculino), demanda-se da mulher persistência redobrada.

Na análise geral de desigualdade de gênero, não apenas na área tecnológica ou no mercado de trabalho, o Brasil encontra-se em uma posição que pode ser considerada no mínimo insatisfatória: no ranking divulgado pelo Fórum Econômico Mundial⁷, que avalia o grau de isonomia entre homens e mulheres em 144 países, no ano de 2016 o Brasil se encontrava na 79^a posição, da qual caiu para a 90^a em 2017.

E além do acesso à vida acadêmica e ao mercado do trabalho, a igualdade em um momento posterior à contratação também deve ser resguardada. Durante o W20, fórum de gênero do G20 ocorrido

6 SIGACHEVA, Elena. *Quantifying the Gender Gap in Technology*. 08/03/2018. Disponível em: <https://bit.ly/2y5YDu5> Acesso em: 22 maio 2018.

7 G1 ECONOMIA. *Brasil cai para a 90ª posição em ranking de igualdade entre homens e mulheres*. 02/11/2017. Disponível em: <https://glo.bo/2qYCBDB> Acesso em: 22 maio 2018.

no fim de 2017 na Argentina⁸, estima-se que nos próximos 10 anos a desigualdade salarial entre homens e mulheres no campo da tecnologia será reduzida em 25%.

Em termos gerais, a análise conjunta desses números demonstra a envergadura e abrangência da disparidade entre homens e mulheres, notadamente no setor tecnológico, como visto, desde a formação acadêmica até a inserção no mercado de trabalho e, mesmo após, durante o percurso profissional. É certo, entretanto, que algumas iniciativas buscam reverter esse cenário, a fim de incrementar a participação feminina no setor.

II. Medidas de incremento.

Resta evidente que medidas excepcionais devem ser observadas quando se trata de promover a participação das mulheres no setor tecnológico atualmente. Por exemplo, embora não voltados diretamente à tecnologia, dentre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável propostos para o período de 2015 a 2030 pela Cúpula das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável⁹, temos a garantia de “educação inclusiva e equitativa de qualidade”, a promoção de “oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos”, assim como o alcance da “igualdade de gênero” e o empoderamento de “todas as mulheres e meninas”. Tais objetivos representam bem os pontos que carecem de atenção quando se trata da inserção da mulher na vida acadêmica e no mercado de trabalho na seara tecnológica.

Outra iniciativa relevante, ocorrida em Brasília em abril

8 PROFISSSIONAL DO E-COMMERCE. *O que pensam as mulheres que desempenham funções em empresas de tecnologia?* 07/03/2018. Disponível em: <https://bit.ly/2HLTJ4O> Acesso em: 24 maio 2018.

9 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. 11/02/2016. Disponível em: <https://bit.ly/1ZYFkpf> Acesso em 24 maio 2018.

de 2018¹⁰, foi a edição brasileira de um evento promovido pela Organização das Nações Unidas, que faz parte de um pacote global de comemoração ao “Dia Internacional das Meninas em TIC, tecnologia da informação e comunicação”, visando a inclusão feminina na área.

Alguns dos pontos que podem auxiliar na equalização geral de gêneros na área da tecnologia pelos empregadores foram elencados no Workshop Mulheres Líderes na Tecnologia¹¹, dentre os quais se destacam a disponibilização de “plano de carreira claro e individual demonstrando quais aptidões precisam ser trabalhadas para alcançar promoções”, a implementação de “ferramentas estruturadas para o desenvolvimento profissional e aprendizagem, além de *mentoring* executivo”; o fomento a “eventos e ações de mulheres/diversidade”, a atribuição de “salários competitivos e maior contratação de mulheres” e a execução de “novos modelos de liderança mais colaborativos e inclusivos”.

No mais, grupos civis passaram a se organizar em prol dessa causa. Exemplo disso é o Technovation, uma iniciativa que envolve empresários, mentores e educadores que visam ensinar habilidades na área da tecnologia a meninas, culminando na criação de aplicativos para celular voltados à solução de problemas identificados nas comunidades das próprias participantes.¹²

Vale ressaltar que a única disparidade aceitável entre homens e mulheres é aquela regulada pela vontade de cada um, ou seja, em níveis “naturais” e não impostos pelo meio externo, como ainda se vê atualmente. Ou seja, desde que as oportunidades de acesso ao sadio desenvolvimento acadêmico e profissional sejam equânimes, a diferenciação nos números finais de estudantes ou empregados de

10 IDGNOW. *ONU promove evento de inclusão de mulheres na área de tecnologia*. 25/04/2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2HGib7D>> Acesso em: 24 maio 2018.

11 UPWIT, 2017.

12 TECHNOVATION. Disponível em: <<https://bit.ly/2sSgZcV>> Acesso em: 24 maio 2018.

um gênero ou de outro não representará mais uma preocupação. Até lá, o tema deve ser estudado e debatido com afinco.

III. Pioneiras na tecnologia.

Depois dessa série de dados revelando que, de fato, o mercado de trabalho na tecnologia ainda merece ajustes no que tange à inserção da mulher, bem como depois de se ter em mente algumas das medidas que visam reverter esse panorama, cabe destacar que as mulheres já fizeram – e fazem – história em razão de seu pioneirismo tecnológico. Nomes como Williamina Fleming, Annie Easley, Mary Allen Wilkes e Adele Goldberg devem ser lembrados¹³.

Impossível abordar o tema e não tratar de Ada Lovelace, responsável pela escrita do primeiro algoritmo criado para ser implementado em um computador no mundo – no caso, a primeira máquina de calcular, ainda no século XIX. Inclusive, vale destacar que na segunda terça-feira de outubro é comemorado o Dia “Ada Lovelace”, cuja celebração visa enfatizar as conquistas na tecnologia encabeçadas por mulheres e fomentar ainda mais a participação feminina na área¹⁴. Mas também temos nomes da atualidade de brasileiras que merecem destaque, como Flavia Roberta Silva, formada em ciência da computação e gerente de Projetos da IBM¹⁵.

E o que a jornada de ambas tem em comum? Ao menos uma coisa é certa: a cultura transmitida a elas. A mãe de Ada era uma estudiosa de matemática e o pai de Flavia lhe deu um microcomputador lançado em 1985 quando ela tinha 10 anos.

¹³ KRAUS, Rachel. *15 unsung women in tech you should know about*. 08/03/2018. Disponível em: <<<https://bit.ly/2Mn4mPc>>> Acesso em: 24 maio 2018.

¹⁴ OLHAR DIGITAL. *Conheça Ada Lovelace, a 1ª programadora da história*. Disponível em: <<<https://bit.ly/2kUtCTO>>> Acesso em: 24 maio 2018.

¹⁵ LINKEDIN. *Flavia Roberta Silva*. Disponível em: <<<https://bit.ly/2Mn3zO3>>> Acesso em: 24 maio 2018.

Considerações finais

A equidade de gênero no campo da tecnologia pode ser conquistada, fundamentalmente, por meio de uma transformação cultural partindo de diversos atores – notadamente de familiares, professores desde a primeira infância até o nível superior, das próprias mulheres e dos empregadores.

É por meio de medidas como aquelas propostas pelas Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável que o atual panorama desigual poderá ser nivelado, criando ambientes viáveis ao desenvolvimento pleno das mulheres na área que desejarem. A mudança cultural e de mentalidade – de homens e mulheres – é o elemento basilar para a equidade nesse setor que tanto ainda tem a crescer.

Referências Bibliográficas

ESTADÃO. Mulheres em tecnologia: uma carreira em ascensão. Disponível em: <https://bit.ly/2sX3bNs/> Acesso em: 22 maio 2018.

G1 ECONOMIA. Brasil cai para a 90ª posição em ranking de igualdade entre homens e mulheres. 02/11/2017. Disponível em: <<https://globo/2qYCBDB>> Acesso em: 22 maio 2018.

IDGNOW. ONU promove evento de inclusão de mulheres na área de tecnologia. 25/04/2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2JASwmH>> Acesso em: 24 maio 2018.

KRAUS, Rachel. 15 unsung women in tech you should know about. 08/03/2018. Disponível em: <<<https://bit.ly/2Mn4mPc>> Acesso em: 24 maio 2018.

LINKEDIN. Flavia Roberta Silva. Disponível em: <<https://bit.ly/2Mn3zO3>> Acesso em: 24 maio 2018.

OLHAR DIGITAL. Conheça Ada Lovelace, a 1ª programadora da história. Disponível em: <<https://bit.ly/2kUtCTO>> Acesso em: 24 maio 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. 11/02/2016. Disponível em: <<https://bit.ly/1ZYFkpf>> Acesso em 24 maio 2018.

PROFISSIONAL DO E-COMMERCE. O que pensam as mulheres que desempenham funções em empresas de tecnologia? Disponível em: <https://bit.ly/2HLTJ4O> Acesso em: 24 maio 2018.

SIGACHEVA, Elena. Quantifying the Gender Gap in Technology. 08/03/2018. Disponível em: <https://bit.ly/2y5YDu5> Acesso em: 22 maio 2018.

TECHNOVATION. Disponível em: <https://bit.ly/2sSgZcV> Acesso em: 24 maio 2018.

UPWIT. Mulheres líderes na tecnologia: como promover a equidade de gênero e reter talentos nas empresas. 2017. Acesso em: 22 maio 2018.

WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs. Disponível em: <https://bit.ly/2JSbapLf> Acesso em: 22 maio 2018.

#DEIXAELATRABALHAR: A LUTA DA MULHER JORNALISTA PELO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO NO MUNDO DO ESPORTE

Sueli Ribeiro¹

Introdução

A luta das mulheres para a inserção no mercado de trabalho sempre existiu e, apesar de algumas conquistas adquiridas no decorrer dos anos, ainda prevalece discriminação e a desigualdade em algumas profissões consideradas “masculinas”, sendo, uma delas, o esporte.

Cada vez mais mulheres jornalistas estão adentrando ao mundo dos esportes, seja atuando como comentarista, apresentadora de programas esportivos ou, até mesmo, repórter. Neste último caso, a atuação ocorre diretamente nos estádios de futebol.

Ocorre que, apesar da formação jornalística e especialização no esporte, nem sempre estas jornalistas conseguem exercer sua profissão de forma igualitária aos homens e, muitas vezes, acabam sofrendo com agressões e assédios de torcedores e colegas enquanto lutam para exercer a profissão que escolheram.

Contudo, estas mulheres estão unidas na luta contra o machismo, criando movimentos como #DeixaElaTrabalhar, por exemplo, com o objetivo de combater estas condutas que as tornam vítimas de agressões, bem como serem ouvidas.

1 Sueli Ribeiro, advogada inscrita na Ordem dos Advogados do Brasil sob o nº 48.347, seccional de Santa Catarina, pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, sócia do escritório Robert Advocacia e Consultoria.

A Mulher no Mercado de Trabalho

A inserção da mulher no mercado de trabalho surgiu em meio aos efeitos da Revolução Industrial, que trouxe um grande aumento na carga de trabalho e um empobrecimento dos trabalhadores, fazendo surgir, assim, a mobilização da mão de obra da mulher nas indústrias. Como a mão de obra feminina tinha um custo mais baixo, tornou-se financeiramente mais vantajoso para os empregadores contratarem mulheres, gerando uma sobrecarga de trabalho.

Desde então, apesar da evolução no mercado de trabalho ao longo dos anos, alcançando diversos setores da economia, a mulher ainda continua recebendo tratamento desigual em comparação aos homens e isso se reflete nos salários menores e nos assédios moral e sexual sofridos.

Em pesquisa realizada pelo site de empregos Catho², foi constatado que as mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos, áreas de atuação e níveis de escolaridade pesquisados, inclusive nas áreas de predominância feminina, como a da saúde, por exemplo.

Ou seja, a pesquisa deixa claro que em todas as áreas de atuação a mulher continua sendo vítima do tratamento desigual, apesar da formação e conhecimento profissional superior, muitas vezes, à do colega homem.

No jornalismo, uma pesquisa realizada pela Gênero e Número e pela Abraji (Associação Brasileira de Jornalismo Investigativo) com jornalistas brasileiras buscou analisar como o machismo afeta estas profissionais em seu ambiente de trabalho.

Intitulada como “Mulheres no Jornalismo Brasileiro”³, a pesquisa abordou as principais questões em relação à desigualdade

2 CATHO EMPRESAS. *Pesquisa Salarial e de Benefícios Online*. Disponível em: <<https://bit.ly/2hxP8LZ>>. Acesso em 06 de junho de 2018.

3 MULHERES NO JORNALISMO BRASILEIRO. Disponível em <<https://bit.ly/2l6U1dy>>. Acesso em 06 de junho de 2018.

entre mulheres e homens no jornalismo a partir de situações vivenciadas no campo profissional de cada uma.

De acordo com os relatos levantados, foi constatado que 70,4% das participantes disseram já ter sido alvo de abordagens de homens durante o exercício da profissão que as deixaram desconfortáveis.

Além disso, 83,6% das participantes relataram já ter sofrido alguma situação de violência psicológica relacionada ao fato de serem mulheres, como humilhações em público, insultos e ameaças, por exemplo.

Outro dado relevante é que 86,4% das participantes relataram já ter enfrentado discriminação dentro do seu trabalho em decorrência de seu sexo, fato que demonstra que a cultura machista ainda está bem presente dentro desse cenário.

O movimento #DeixaElaTrabalhar e a mulher no mundo do esporte

No Brasil, é grande a paixão dos brasileiros pelos esportes, em especial pelo futebol. Campeonatos regionais, estaduais e internacionais mobilizam e levam milhares de torcedores aos estádios para torcerem por seus times.

Nesse cenário, o jornalismo esportivo ganha grande destaque na programação nacional, por meio da transmissão e cobertura dos jogos, entrevistas e programas comentaristas, por exemplo.

As mulheres estão entrando cada vez mais neste cenário esportivo, sendo que, hoje, já é possível observá-las apresentando e comentando programas esportivos.

Ocorre que, apesar do número crescente de mulheres no esporte, ainda são minoria e diariamente vivenciam situações de machismo e assédio em seu campo profissional.

Em um episódio ocorrido no dia 14 de março, durante a cobertura de uma partida de futebol no Rio de Janeiro, a repórter

Bruna Dealtry do canal Esporte Interativo, foi beijada à força por um torcedor. Apesar de constrangida, a repórter continuou seu trabalho normalmente.

Alguns dias depois, a repórter Renata Medeiros, da Rádio Gaúcha, foi agredida verbal e fisicamente por um torcedor em Porto Alegre, enquanto fazia a cobertura de um jogo de futebol.

Episódios como estes mobilizou um grupo de jornalistas a criarem o movimento #deixaelatrabalhar, campanha que contou com a divulgação de vários relatos de assédio, agressões e até ameaças de violência sexual vivenciados pelas jornalistas enquanto exerciam sua profissão.

O objetivo da campanha é demonstrar as agressões que estas profissionais sofrem nos estádios e também nas redações, com um apelo para que elas possam trabalhar em paz, sem sofrerem qualquer tipo de violência num campo tão machista quanto o do esporte.

O movimento vem ganhando força no Brasil e, cada vez mais, as mulheres são incentivadas a denunciar qualquer violência sofrida. Contudo, apesar das mobilizações, o machismo ainda existe no mundo do esporte, sendo necessária a adoção de mecanismos capazes de coibir qualquer violência.

Conclusão

Apesar do surgimento de diversos movimentos em prol do trabalho da mulher, ainda há muito a ser feito para que o Brasil possa chegar a um patamar de igualdade entre homens e mulheres.

No mundo do esporte, a tendência é que cada vez mais as mulheres conquistem seu espaço dentro de um cenário ainda considerado masculino. Todavia, não se visualiza que a diminuição de casos de violência possa ocorrer tão cedo.

Por este motivo, é importante que a luta continue, bem como se criem mecanismos de proteção ao exercício da profissão

pelas mulheres jornalistas esportivas, como, por exemplo, maior fiscalização pelos clubes esportivos e força policial, e a penalização corretiva aos assediadores.

Se a legislação prevê que o exercício da profissão de jornalista é livre, em todo o território nacional, é justo que essa liberdade também se aplique às mulheres que querem exercer sua profissão dentro do esporte e, de preferência, sem sujeitar-se a casos de violência pelo simples fato de serem mulheres.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Decreto nº 83.284, de 13 de Março de 1979. Disponível em: <https://bit.ly/2Jwy46y>. Acesso em 08 de junho de 2018

CATHO EMPRESAS. Pesquisa Salarial e de Benefícios Online. Disponível em: <https://bit.ly/2sSFjeJ> Acesso em 08 de junho de 2018

EL PAÍS.#DeixaElaTrabalhar: a nova investida de mulheres jornalistas contra o machismo. Disponível em <https://bit.ly/2MnBtLY>. Acesso em 08 de junho de 2018

MULHERES NO JORNALISMO BRASILEIRO. Disponível em <https://bit.ly/2l6U1dy>. Acesso em 08 de junho de 2018

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

O TEMPO. Mulheres jornalistas gravam vídeo contra assédio sexual no esporte. Disponível em <https://bit.ly/2JJvnOp>. Acesso em 08 de junho de 2018

PUREPEOPLE. 'Deixa Ela Trabalhar': jornalistas se unem em campanha contra assédio. Entenda! Disponível em <https://bit.ly/2JCTniN>. Acesso em 08 de junho de 2018.

GLASS CEILING NA ADVOCACIA: REFLEXÕES E MEIOS DE COMBATE

Considerações sobre a consolidação do teto de vidro enfrentado pelas advogadas nos órgãos representativos e como a descentralização de atividades organizacionais em coletivos feministas voltados para advogadas funciona na quebra desta barreira

Paula Esteves da Costa¹

Raphaella Reis de Oliveira²

Shirlei Gomes de Melo Moraes³

Introdução

Em 2016, o Brasil atingiu a marca de um milhão de advogados⁴, número que só cresce. As mulheres representaram, em 2017, 48,2% do total de inscritos no quadro da Ordem dos Advogados do Brasil; só em São Paulo, havia um total de 293.488 inscritos, sendo 143.117

1 Advogada. Mestranda em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP).

2 Advogada. Blogueira. Eternamente curiosa. Construindo carreira voltada para a defesa dos direitos e interesses das mulheres e negros na sociedade brasileira, tendo como principais áreas de atuação o Direito do Trabalho, o Direito do Consumidor e o Direito de Família.

3 Advogada na banca Leite, Tosto e Barros. Militante em Direito e Processo do Trabalho. Mãe.

4 REVISTA CONSULTOR JURÍDICO (SP) (Org.). Total de advogados no Brasil chega a 1 milhão, segundo a OAB. 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/2EI3T9r>>. Acesso em: 03 mai. 2018.

milhao-segundo-oab>. Acesso em: 03 mai. 2018.

advogadas⁵.

Embora os dados demonstrem que as mulheres compõem praticamente metade dos quadros da OAB, 70% dos quadros societários em grandes bancas são compostos apenas por homens, mesmo com a maioria das contratações nesses escritórios sendo feminina⁶.

No quadro estrutural da OAB, a situação é igualmente alarmante. Para a gestão 2016-2018 do Conselho Seccional de São Paulo, são somente 19 mulheres num quadro de 74 conselheiros efetivos; entre os suplentes, 33 de 80 são advogadas; os seis membros honorários vitalícios são homens; há somente uma conselheira efetiva, e nenhuma conselheira suplente paulista no Conselho Federal.

Isso sem mencionar o fato de que os Presidentes da OAB de São Paulo e da OAB Federal são homens. Mesmo em maioria, elas não são vistas na liderança, e não são representadas nas decisões que pautam o exercício de sua profissão.

Esses números podem ser analisados sob diversas óticas. Adotar-se-á a do *glass ceiling* para o presente artigo, avaliando as estruturas sociais e políticas da advocacia paulista, ambiente onde se inserem as autoras.

Glass ceiling: uma abordagem teórica

O teto de vidro (*glass ceiling*), também denominado segregação hierárquica ou, ainda, segregação vertical, é definido como “*uma barreira intangível dentro de uma hierarquia que impede mulheres ou*

5 PORTAL MIGALHAS (SP) (Org.). Dados da OAB mostram que quase metade dos advogados do país são mulheres. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2xpSshY>>. Acesso em: 03 mai 2018.

6 GLEZER, Isabelle. O teto de vidro da advocacia brasileira: Escritórios possuem mais advogadas do que advogados, mas mulheres compõem apenas 30% de sócias. 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/2ybMOSS>>. Acesso em: 03 mai 2018.

minorias de alcançar posições elevadas⁷".

A supervalorização de arquétipos masculinos no mercado de trabalho contribui para construções corporativas sobre a mulher e pauta a sinergia produtiva no cotidiano. O conjunto destes fatores produz e mantém a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

No relatório "Mulheres no Trabalho: Tendências de 2016", publicado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, nos 178 países analisados, mulheres trabalham mais horas por dia do que homens, realizando pelo menos duas vezes e meia mais trabalho doméstico não remunerado do que os homens.

A OIT relaciona os resultados encontrados diretamente à desvalorização do trabalho das mulheres e das competências necessárias em setores ou profissões dominadas por mulheres, à discriminação e à necessidade de elas interromperem as suas carreiras ou reduzirem as horas de trabalho remunerado para cumprir responsabilidades adicionais de cuidados.

Entende-se que as longas jornadas presenciais atribuídas aos advogados foram construídas com base em padrões masculinos⁸. Ao relegar o cuidado da casa e dos filhos ao feminino, o homem pôde, historicamente, dedicar-se em maior tempo à profissão do que a mulher.

Ironicamente, a ideia é reprisada em discursos acadêmicos, quando homens palestrantes afirmam que as mulheres são representadas nas mesas de debates pelas respectivas mães e esposas daqueles que ali se encontram.

7 MERRIAM-WEBSTER DICTIONARY (Estados Unidos da América) (Org.). Glass ceiling: definition. Springfield, 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2ooIngB>>. Acesso em: 03 maio 2018.em: 03 maio 2018.

8 BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. Cadernos de Pesquisa, [s.l.], v. 47, n. 163, p.16-42, mar. 2017. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <<https://bit.ly/2JICNOJ>>. Acesso em: 03 maio 2018.

Ademais, o mercado de trabalho enxerga a contratação feminina como altamente rotativa, em decorrência da maternidade. Há a chamada “*maternal wall*” (parede materna, em tradução livre), espécie de discriminação de gênero consistente na classificação da empregada como menos produtiva após o retorno de licença maternidade e, portanto, menos capaz de trabalhar tanto quanto seus colegas homens⁹.

Outro ponto é a falácia lógica de que o homem é mais competente do que a mulher. Isso se deve a diversos fatores, como, *v.g.*, maior investimento na educação, dificultando-se o acesso da mulher às profissões consideradas tradicionalmente masculinas¹⁰, e ao capital social, uma vez que “*o capital acadêmico é partilhado por ambos os gêneros, mas a entrada na profissão e a progressão nela dependem do acesso a grupos hegemônicos de poder que atuam como mentores e notáveis*”¹¹.

Por mais qualificadas que estejam para dada função, as mulheres acabam ocupando cargos inferiores aos dos conquistados pelos homens, sem maiores justificativas; aquelas que obtêm cargos de destaque estão sujeitas ao julgamento social excessivo, de maneira bastante díspar aos juízos de valor feitos contra homens em mesma posição.

Nesse panorama, temos mais da metade da população como minoria expressiva e pouquíssimas chances de avanço no Congresso Nacional, em cargos de liderança de grandes empresas, na academia e na Ordem dos Advogados do Brasil, como vemos a seguir.

9 CORONEL, Maria Carla Fontana Gaspar. GLASS CEILING AND THE LATIN AMERICAN LAW FIRMS Cadernos do Programa de Pós-Graduação Integração da América Latina da Universidade de São Paulo, [S.l.], v. 8, n. 14, p. 79-88, junho 2009. ISSN 1676-6288. Disponível em: <<https://bit.ly/2JvNuI5>>. Acesso em: 09 mai 2018.

10 *Idem*.

11 *Ibidem*.

Panorama da advocacia no Brasil para as mulheres

A advocacia, inserida no rol constitucional de funções essenciais à Justiça e citada no art. 133 como essencial à administração da Justiça¹², é carreira antiga. Por sua intensa ligação com questões de ordem política, tem predominância masculina, sedimentada em nichos políticos, culturais e econômicos comumente frequentados por homens ao longo da História mundial.

No século XIX, a figura feminina inicia sua fuga da padronização patriarcal. A inserção das mulheres no mercado de trabalho é o estopim para uma revolução cultural e social, consolidada nos movimentos feministas, que buscam construir condições de igualdade entre os gêneros.

A advocacia foi fundamental na mudança de paradigmas, trazendo soluções e conquistando direitos a duras penas para mulheres como Olga Benario, Lotta de Macedo Soares e Theodosina Rosário Ribeiro, tendo esta última a vida pública marcada pelo reconhecimento nacional e muitas conquistas sociais na trajetória de lutas pelos direitos dos negros.

Infelizmente, a advocacia tem se mostrado cada vez mais resistente no cumprimento de seu papel constitucional na própria estrutura organizacional, onde a presença feminina é rarefeita e tem pouca voz ou relevância. Para a advogada, sua entidade de classe é um teto de vidro em si.

Em 2016, declarado Ano da Mulher Advogada, as advogadas tiveram de eleger chapa para o Conselho Federal formada unicamente por homens¹³. Nas seccionais, o quadro não foi muito diferente,

12 BRASIL. Constituição Federal. 1988. Disponível em: <<https://bit.ly/1bJYIGL>>. Acesso em 09 mai. 2018. <[constituicao/constituicao.htm](https://bit.ly/1bJYIGL)>. Acesso em 09 mai. 2018.

13 LUPION, Bruno. Advocacia tem 47% de mulheres. Nenhuma está na direção da OAB: Chapa única que comandará a entidade até janeiro de 2019 tem cinco integrantes, todos homens, e atual diretoria também é toda masculina. Não é ironia: 2016 é 'o Ano da Mulher Advogada'. Nexo Jornal. Brasília. 14 jan. 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/2LMdFqR>>. Acesso em: 14 maio 2018.

mesmo após a exigência para 30% de advogadas no contingente para inscrição de chapas nas eleições em 2014¹⁴, que pouco contribuiu para a visibilidade feminina em cargos diretivos na OAB, ou outros órgãos representativos da advocacia; para o triênio 2016/2018, somente quatro mulheres se candidataram¹⁵.

Mesmo com a chamada cota feminina, a posição ocupada pelas advogadas é secundária; grande parte das componentes de chapas são suplentes. As que buscam estes postos são tidas como transgressoras e julgadas excessivamente, não por suas habilidades, mas pelos atributos de feminilidade esperados delas; suas capacidades também são diminuídas por ocasião destes mesmos arquétipos femininos.

Não obstante, em 87 anos de história da Ordem dos Advogados do Brasil, apenas uma mulher foi agraciada com a Medalha Rui Barbosa, a mais alta comenda da advocacia brasileira: a conselheira federal decana Cléa Ana Maria Carpi da Rocha, em 2017¹⁶. O prêmio foi criado em 1970, e desde então, não se tem notícia de outra mulher considerada para a comenda.

Cléa Carpi tem uma carreira consolidada na defesa dos direitos humanos, e é árdua combatente pela equidade de gênero. A honraria é merecida. Mas ainda insuficiente para reconhecer a presença feminina nos quadros da OAB, e compensar erros de um passado essencialmente machista na advocacia.

As advogadas são confinadas a nichos jurídicos menos valorizados, e incorporados a construções de gênero distorcidas. Tais nichos, tidos como menos combativos e ineficazes para a defesa de

14 PORTAL MIGALHAS (SP) (Org.). OAB aprova cota de 30% de advogadas para inscrição de chapas nas eleições. 2014. Disponível em: <<https://bit.ly/10frFRi>>. Acesso em: 12 mai 2018.

15 COURA, Kalleo. Discriminação contra mulher ainda acontece na OAB: Fernanda Marinela, única mulher à frente da OAB, é a nona a presidir uma seccional na história. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2sT8DBH>>. Acesso em: 07 maio 2018.

16 REVISTA CONSULTOR JURÍDICO (SP) (Org.). Encontro de advogados em São Paulo homenageia destaques da classe. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2zkVqCN>>. Acesso em: 19 mai. 2018

interesses, sempre são referidos como carentes de um “toque mais gentil”, atribuído às advogadas. É o caso do Direito de Família e da Gestão Estratégica de Conflitos.

É comum encontrarmos debates sobre violência sexual, feminicídio e outros fenômenos sociais que assolam a mulher em seu cotidiano sendo tratados por vozes masculinas. Nas mesas, mulheres são minoria e quase não têm fala; dentro destas temáticas, tratar a advogada como objeto decorativo da mesa é postura comparada com o assédio moral.

Em atividades dedicadas ao mês da mulher, o mote é a realização de eventos direcionados à moda e estética; pouco se dedica ao aprimoramento profissional das advogadas, ou ao desenvolvimento de outras habilidades para a carreira. Eventos desse porte, inclusive, possuem um viés predominantemente masculino.

A postura da Ordem dos Advogados do Brasil é praticamente a definição do teto de vidro: é assim que se contribui para a invisibilidade da mulher no mercado. Isto, por sua vez, propaga um estereótipo de gênero nas relações de trabalho: como não se vê mulheres em determinados postos nas bancas, conclui-se que elas simplesmente não podem ocupá-los, unicamente por serem mulheres.

Esta imagem é cuidadosamente cultivada e espelhada em grandes bancas jurídicas que, apesar de possuir maioria de advogadas empregadas em seus quadros, têm uma estrutura societária e hierárquica essencialmente masculina.

E esta sistemática de invisibilidade e de afastamento das mulheres dos postos de comando cria um descontentamento maciço nas advogadas, que distanciam suas ações daquelas do ambiente de Ordem, buscando a auto-organização para concretizar objetivos.

O enforcamento da advocacia feminina deu força a movimentos como o Mais Mulheres, de Roraima, culminando na primeira Conferência Nacional da Advogada. Unidas em diversos coletivos e empenhadas na promoção do fortalecimento feminino na advocacia, mulheres se juntam cada vez mais, fora do ambiente de

Ordem, organizando seus próprios eventos, promovendo atividades de interesse e fomentando o crescimento profissional umas das outras, obtendo, nos espaços predominantemente femininos, o que lhes era sistematicamente vedado na OAB.

Com redes de sororidade profissional, as advogadas encontram cada vez mais meios de organização política, e tencionam ocupar espaços de comando e liderança para pautar políticas mais inclusivas e equitativas para toda a classe advocatícia.

Considerações finais

O ingresso das mulheres em campo profissional é acompanhado de um processo de discriminação profissional. Mesmo qualificada, a mulher não consegue avançar na carreira, em razão do que se impõe a ela como limite profissional.

Em grossos termos, a falta de mulheres em posições de liderança ocorre porque *“mulheres engravidam”*, ou *“querem se dedicar às suas famílias”*, ou *“precisam cuidar de seus filhos”*, ou *“são menos ambiciosas”*, ou quaisquer construções pueris e sem arcabouço científico, mas que possuem efeito duradouro e devastador na ascensão profissional feminina.

O mundo constrói o querer da mulher a partir de sua própria distorção de gênero e impõe esta forma de pensar e agir. É assim que direitos são tolhidos e desigualdades cada vez mais aprofundadas. A advocacia tem como máxima vocação constitucional combater este cenário. Mas como agir quando a defensora constitucional da Justiça é a própria algoz?

A advocacia, ainda que constitucionalmente comprometida com a igualdade, insere-se nesta sociedade; é dela criadora e criatura. Está, portanto, pautada pelo machismo intrínseco e precisa reconhecer isso. Precisa compreender seu papel no paradoxo do mundo jurídico, que deveria ser um ambiente de desmitificação de preconceitos, quebra de paradigmas e celebração da diferença, e que acaba sendo o mais hermético e conservador dos mundos, impedindo

a concretização de seus propósitos e obstruindo a própria Justiça.

A OAB precisa fazer esforços ruidosos e ostensivos para modificar isso. As iniciativas existentes, como a comenda de Cléa Carpi, a publicação de periódicos de resgate da memória feminina na advocacia pela OAB/RJ, o Plano Nacional da Mulher Advogada e diversos recortes no mesmo sentido por grandes portais jurídicos, como o Migalhas e o Consultor Jurídico, são boas, mas pouco eficazes para satisfazer a massa feminina que precisa ser vista, ouvida e respeitada, e que demanda isso agora das entidades de classe.

Há muito trabalho pela frente. A descentralização feminina das entidades de classe abriu um leque de oportunidades em coletivos estruturados exatamente para promover o protagonismo feminino na advocacia, favorecendo equidade no meio acadêmico e profissional. Tais grupos também se organizam politicamente e prometem, neste ano eleitoral, mudanças de paradigma profundas tanto nas eleições de OAB, quanto em outras entidades representativas, como o Sindicato dos Advogados de São Paulo – SASP.

São núcleos persuasivos, que agregam as advogadas não em flores e elogios (a típica abordagem de nosso órgão de classe), mas na facilitação de acesso às ferramentas que sempre foram vedadas às mulheres no ambiente de Ordem. É dessa facilitação, desta sinergia de fortalecimento, que se sedimenta a longevidade destes grupos, dando à advocacia – e à OAB – um único caminho para a unidade: o sepultamento de práticas e valores imbuídos de estereótipos de gênero.

Devemos validar todas as iniciativas na luta para fortalecer a advogada. Que possamos conquistar mais e sejamos o que quisermos em busca da nossa profissão, da nossa igualdade. Cléa Carpi citou Neruda, que é importante para a luta de hoje: *"Que a luta é igual para homens e mulheres, crentes e não crentes. É para mudar a injusta condição humana para que todos tenham um grande princípio da solidariedade social de igual para todos"*.

É necessário dar às advogadas a voz desejada e merecida, e compreender o lugar delas, como iguais, na liderança. Elas, porém,

não vão esperar por isso. A hora delas é agora, e assim, tendo por onde, as mulheres farão por seus próprios meios. O lugar que não querem reconhecer como delas por direito será conquistado.

Referências Bibliográficas

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. Cadernos de Pesquisa, [s.l.], v. 47, n. 163, p.16-42, mar. 2017. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <<https://bit.ly/2JICNOJ>>. Acesso em: 03 maio 2018.

BONELLI, Maria da Gloria et al. Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia. Tempo Social, [s.l.], v. 20, n. 1, p.265-290, 2008. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <<https://bit.ly/2sS3WZ5>>. Acesso em: 03 maio 2018.

BRASIL. Constituição Federal. 1988. Disponível em:<<https://bit.ly/1bJYIGL>>. Acesso em 09 mai. 2018.<[constituicao/constituicao.htm](https://bit.ly/1bJYIGL)>. Acesso em 09 mai. 2018.

CORONEL, Maria Carla Fontana Gaspar. GLASS CEILING AND THE LATIN AMERICAN LAW FIRMS Cadernos do Programa de Pós-Graduação Integração da América Latina da Universidade de São Paulo, [S.l.], v. 8, n. 14, p. 79-88, junho 2009. ISSN 1676-6288. Disponível em: <<https://bit.ly/2JvNuI5>>. Acesso em: 09 mai 2018.

COURA, Kalleo. Discriminação contra mulher ainda acontece na OAB: Fernanda Marinela, única mulher à frente da OAB, é a nona a presidir uma seccional na história. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2sT8DBH>>. Acesso em: 07 maio 2018.

GARCIA, Rodrigo. “O Parlamento é uma grande escola”: A primeira vereadora negra do Município conta suas lutas, vitórias e frustrações. Revista do Parlamento Paulistano, São Paulo, v. 2, n. 2, p.26-33, jun. 2012. Semestral. Disponível em: <<https://bit.ly/2HHFKND>>. Acesso em: 12 maio 2018.

GLEZER, Isabelle. O teto de vidro da advocacia brasileira: Escritórios possuem mais advogadas do que advogados, mas mulheres compõem apenas 30% de sócias. 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/2ybMOSS>>. Acesso em: 03 mai 2018.

International Labour Organization (Org.). Women at Work: Trends 2016. Geneva: Document And Publications Production, Printing And Distribution Branch Of The International Labour Organization, 2016. 138 p. Disponível em: <<https://bit.ly/1R1wH7n>>. Acesso em: 09 mai. 2018.

LUPION, Bruno. Advocacia tem 47% de mulheres. Nenhuma está

na direção da OAB: Chapa única que comandará a entidade até janeiro de 2019 tem cinco integrantes, todos homens, e atual diretoria também é toda masculina. Não é ironia: 2016 é 'o Ano da Mulher Advogada'. Nexo Jornal. Brasília. 14 jan. 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/2LMdFqR>>. Acesso em: 14 maio 2018.

MERRIAM-WEBSTER DICTIONARY (Estados Unidos da América) (Org.). Glass ceiling: definition. Springfield, 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2ooIngB>>. Acesso em: 03 maio 2018.

PORTAL MIGALHAS (SP) (Org.). Dados da OAB mostram que quase metade dos advogados do país são mulheres. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2xpSshY>>. Acesso em: 03 mai 2018.

PORTAL MIGALHAS (SP) (Org.). OAB aprova cota de 30% de advogadas para inscrição de chapas nas eleições. 2014. Disponível em: <<https://bit.ly/10frFRi>>. Acesso em: 12 mai 2018.

RAMENZONI, Gabriela Lima; VENTURINI, Anna Carolina. A desigualdade de gênero e raça nas carreiras jurídicas. 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/2HIMlr8>>. Acesso em: 12 maio 2018.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO (SP) (Org.). Total de advogados no Brasil chega a 1 milhão, segundo a OAB. 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/2t6YvVw>>. Acesso em: 03 mai. 2018.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO (SP) (Org.). Encontro de advogados em São Paulo homenageia destaques da classe. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2zkVqCN>>. Acesso em: 19 mai. 2018.

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO

A Mulher Negra no Mercado de Trabalho

Maria Luísa Vieira¹

Introdução

A globalização efetivou uma flexibilização nas leis trabalhistas, em especial as propostas pela Lei nº 13.467 de 2017, que sancionou a Reforma Trabalhista, e, com isso, o processo de precarização do trabalho, apontando para o agravamento do processo de precarização do trabalho feminino, em especial da Mulher Negra, vez que esta sofre duplamente com as desigualdades sociais e de gênero, que a excluem do mercado de trabalho, ocupando os piores e mal remunerados postos de trabalho.

A precarização do trabalho feminino e a realidade da mulher negra no mercado de trabalho devem ser vistos e refletidos a partir das desigualdades sociais, raciais e de gênero manifestadas nas relações de trabalho e na posição social e profissional ocupadas.

O mercado de trabalho é um reflexo da sociedade e se traduz num espaço privilegiado de poder, onde se percebe e se reproduz as desigualdades sociais presentes.

O conceito de trabalho que melhor o traduz, está em MARX (1985, p. 153)²:

No processo de trabalho a atividade humana é materializada

1 Maria Luísa Vieira. Advogada e Gestora em Recursos Humanos. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelas Faculdades Metropolitanas Unidas – FMU.

2 MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. São Paulo: Nova Cultural. Livro I, Tomo I, 1985. p. 153.

ou objetivada em valores de uso. O processo de trabalho, como o apresentamos em seus elementos simples e abstratos, é atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer a necessidades humanas [...].

É neste contexto de mercantilização e venda da mão-de-obra, que os indivíduos, descontextualizando aqui gênero, idade e etnia, convivem para suprir suas necessidades básicas, tanto econômicas quanto sociais.

Para compreender a relação Capital x Trabalho x Mulher nesse processo, temos que problematizar o papel e o lugar da mulher na história do trabalho e como esta foi inserida.

Desde tempos remotos, a mulher ocupou um lugar de subalternidade, com a vocação de ser a mantenedora das tarefas familiares e funções domésticas, sujeita aos mandos de seus provedores: primeiro do pai e, depois, do marido, constituindo-se este, ao final, em seu novo “dono”.

A mulher era então coisificada, considerada objeto, e isso ocorria tanto com as Mulheres Brancas como, e principalmente, com as Mulheres Negras, sendo aquelas direcionadas ao matrimônio e as últimas aos prazeres da cama, mesa e trabalhos domésticos.

Como o fim da escravidão, negras e negros não foram inseridos na sociedade, tampouco reconhecidos como cidadãos livres no mercado de trabalho, ou seja, como trabalhadores assalariados, mantida, assim, sua exclusão e colocando-os em postos de subalternidade e atividades mal remuneradas, marcados pela precariedade e sem a protetividade dos direitos trabalhistas e previdenciários. No Brasil, há tempos, as mulheres negras já trabalhavam como mulheres escravizadas, quituteiras ou trabalhadoras domésticas.

Constata-se, outrossim, que as formas de inserção dos trabalhadores negros ocupados ainda são marcadas pela precariedade.

Mesmo com o crescimento do emprego formalizado, verifica-

se que a participação relativa dos negros ainda é maior em ocupações nas quais prevalece a ausência da proteção previdenciária sendo, em geral, desrespeitados os direitos trabalhistas.

Especificamente no mundo do trabalho, mesmo com o fim da escravidão no País e com o estabelecimento do trabalho assalariado, não houve a inserção do negro na sociedade. Fora mantida toda a lógica de exclusão até então existente, mantendo-se os negros em posições subalternas, no setor de subsistência, e em atividades mal remuneradas, o que, mais tarde, se denominou como setor informal.

Ao examinarmos o mercado de trabalho, alguns aspectos devem ser considerados como indicadores dessa exclusão, sendo ainda mais potencializados ao analisarmos as desigualdades raciais em conjunto com a discriminação de gênero.

As mulheres negras destacam-se negativamente em ambas, porquanto seus trabalhos são menos valorizados social e economicamente, verificando ainda uma alta rotatividade e elevando número de desemprego.

Cabe ainda destacar que, de acordo com estudos realizados pelo Instituto Locomotiva, a remuneração média da mulher negra é 26,5% menor que a de uma mulher branca, e 56,4% menor em comparação à remuneração de um homem branco.

Homens brancos com curso superior ganham, em média, R\$ 6.590 e mulheres brancas é de R\$ 3.915. Já as mulheres negras têm a menor renda entre as trabalhadoras com ensino superior. A renda média delas é de R\$ 2.870, enquanto os homens negros com curso superior ganham R\$ 4.730.³

Outras evidências também se apresentam na pesquisa

3 Renato Meirelles, presidente do Instituto de Pesquisa Locomotiva. Disponível em <https://bit.ly/2y5V8ni>. Acesso em 05.06.2018.

publicada por Cambota & Pontes (2007, p.348)⁴, que concluiu que:

A desigualdade de rendimentos por gênero se mostrou mais elevada para as ocupações em que a escolaridade é maior e com tendência crescente ao longo da distribuição. Este último fato sugere que o mercado de trabalho brasileiro pode estar impedindo mulheres de ocuparem cargos de melhor remuneração e, conseqüentemente, dificultando a mobilidade social feminina e contribuindo para o grau de feminização da pobreza.

Em relação às mulheres negras os autores ainda afirmam que:

De acordo com Soares (2000), o mercado de trabalho brasileiro discrimina homens negros e mulheres brancas e negras, mas a pior situação é a da mulher negra, que sofre com uma discriminação setorial-regional-ocupacional maior do que os homens da mesma cor e as mulheres brancas (CAMBOTA; PONTES, 2007, p 332)⁵

Em recente pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiros de Geografia e Estatística – IBGE na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua (2017), que destina-se a produzir informações contínuas sobre a inserção da população no mercado de trabalho associada às características demográficas e de educação e, também, de estudo do desenvolvimento socioeconômico do País, foram apresentadas informações que não diferem da situação e realidade vista no mercado de trabalho, ou seja, pardos representam 48,1% da população fora da força de trabalho. Os brancos são 42,5% e os pretos, 8,4%.

As mulheres eram maioria (50,9%) dos desempregados. Isso

4 CAMBOTA, Jacqueline Nogueira; PONTES, Paulo Araújo. *Desigualdade de rendimentos por Gênero Intra-ocupações no Brasil, em 2004*. Rev. econ. contemp. Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, ago. 2007. P. 348.

5 CAMBOTA, Jacqueline Nogueira; PONTES, Paulo Araújo. *Desigualdade de rendimentos por Gênero Intra-ocupações no Brasil, em 2004*. Rev. econ. contemp., Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, ago. 2007. P. 332.

foi constatado em quase todas as regiões do País – à exceção do Nordeste (47,3%).

A taxa de desemprego foi bem maior entre a mão de obra feminina (15%) do que masculina (11,6%). Elas também compõem a maior parte da população fora da força de trabalho (65,2%).

A taxa de desemprego dos brancos foi de 10,5%, abaixo da média nacional (13,1%). Já a de pretos e pardos ficou acima: 16% e 15,1%, respectivamente. Nos três casos, houve crescimento em relação a 2012.

Não bastassem os estudos e indicadores que apontam números expressivos, a Reforma Trabalhista que, com o intuito de diminuir a taxa de desemprego, atingiu como alvo principal a população negra implicando numa maior desigualdade social e precarização do trabalho.

As mulheres negras, em especial, com os menores salários e taxa de desemprego duas vezes maior, são as principais prejudicadas, pois, além de enfrentarem o machismo no mercado de trabalho e dificuldades de ocupação de postos mais qualificados e com melhor remuneração, são mais vulneráveis e contam com menor proteção social, não possuindo, por vezes carteira assinada.

É possível observar, ainda, que, mesmo sem proteção social, mas com o intuito de driblar o desemprego, as mulheres negras se envolvem em empregos domésticos ou trabalhos terceirizados ou mais insalubres e de menor prestígio social, serviços que sofrem grande resistência para sua formalização, tendo sido seus direitos equiparados aos dos demais trabalhadores do país apenas em 2015.

É evidente que a inclusão das mulheres negras no mercado de trabalho ainda é um desafio e tem por reflexo o passado escravocrata, de racismo estrutural e estruturante da Sociedade Brasileira, ainda uma realidade nos dias de hoje.

O trabalho é basilar na vida da sociedade e, sem acesso, a população negra não encontra melhores condições para melhorar de

vida e se estruturar com as mesmas condições postas à população branca.

Não é possível à sociedade aceitar mais uma reforma que torne o mercado de trabalho excludente, tornando o emprego mais difícil e promovendo um rebaixamento de salários e benefícios.

A desigualdade se torna ainda mais evidente quando trabalhadores não têm a mesma força de negociação que os patrões, como no caso dos terceirizados e empresas menores, onde estão as mulheres negras, em geral.

Ta situação nos remete às palavras do Professor Darcy Ribeiro (RIBEIRO, 1995. p.), mais do que nunca, tão atuais:

“Ou bem há democracia para todos, ou não há democracia para ninguém, porque à opressão do negro condenado à dignidade de lutador da liberdade corresponde o opróbio⁶ do branco posto no papel de opressor dentro de sua própria sociedade”⁷.

Conclusão

No Brasil, a população negra enfrenta uma triste realidade: o preconceito e um mercado de trabalho excludente. Em que pese sua maior inserção nas Universidades, ainda há uma baixa representatividade nas Empresas e menor ocupação das vagas do mercado formal de trabalho.

Com um percentual de 54,2%, ou seja, mais da metade da população brasileira, a presença de negras e negros nas organizações

6 N.E.: A forma correta de escrita da palavra é opróbio quando quisermos referir uma grande desonra pública e tudo aquilo que humilha e degrada, sendo sinônimo o significado de degradação, humilhação, vexame, vergonha, indignidade e demérito (<https://bit.ly/2JFoWsp>). Aqui mantida a forma escrita pelo Autor.

7 RIBEIRO, Darcy. O povo brasileiro: A formação e o sentido do Brasil. São Paulo: Cia das Letras, 2ª Edição, 1995.

ainda revelam uma gritante desigualdade entre branca e brancos. No ano de 2017, o lançamento do "Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas Brasileiras e suas Ações Afirmativas", realizada pelo Instituto Ethos, em cooperação com o Banco Interamericano de Desenvolvimento - BID, em parceria com a Secretaria Municipal de Igualdade Racial (SMPIR), a ONU Mulher, a OIT, a FGV, e o IPEA, revelou que apenas 13,6% dos quadros executivos são compostos por mulheres e 4,7% por negros e os seguintes dados de ocupação por pessoas negras: 6,3% de cargos na gerência e 4,7% no quadro executivo.

Neste cenário, vimos que a presença de mulheres negras é ainda mais desfavorável, preenchendo apenas 1,6% das posições na gerência e 0,4% no quadro executivo, evidenciando sua presença nos postos de menor remuneração, poder e representatividade.

Importante salientar que a Reforma Trabalhista trouxe uma precarização do mercado de trabalho, atingindo de forma direta as mulheres negras, as que sofrem maior discriminação e exclusão, frutos de um processo histórico estrutural da sociedade brasileira.

E como parte de um processo de transformação, torna-se importante que estejam presentes atores importantes na discussão a respeito dos processos de desigualdades raciais e gênero, quais sejam Governo, Empresas e Profissionais das diversas áreas humanas pensem políticas públicas que tornem mais efetivas a promoção de igualdade, valorização das diversidades e equidade dentro do ambiente de trabalho, mas na sociedade em geral e um desenvolvimento econômico inclusivo.

Referências Bibliográficas

CARDOSO, André. *Negro no mercado de trabalho: as desigualdades persistem e são profundas*. Disponível em: <https://bit.ly/2sXf5a6>. Acesso em 23 mai. 2018.

FASTFORMAT. *Artigo Científico nas normas da ABNT: como fazer?* Disponível em: <https://bit.ly/2JHHfNE>. Acesso em 24 mai. 2018.

GARCIA, Maria Fernanda. *Mulheres estudam e trabalham mais e ganham menos no Brasil*. Disponível em: <https://bit.ly/2MjypqS>. Acesso em 16 mai. 2018.

GELEDES. *Raça influencia remuneração*. Disponível em: <https://bit.ly/2HI42Hg>. Acesso em 24 mai. 2018.

MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. São Paulo: Nova Cultural. Livro I, Tomo I, 1985.

PROBST, Elisiana Renata. *A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho*. Disponível em:

<https://bit.ly/2FllqBR> Acesso em 21 mai. 2018.

SILVA, Anastácia Silva. *Reforma Trabalhista piora a situação da mulher negra no mercado de trabalho*. Disponível em: <https://bit.ly/2sSrgG1>. Acesso em 14 mai. 2018.

PERMANÊNCIA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

REFLEXÕES SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NA PRÉ-CONTRATAÇÃO AFETAS ÀS MULHERES

Raphaella Reis de Oliveira¹

Renata Vieira²

Introdução

As relações de trabalho possuem nuances às quais nem sempre estamos atentos. Estas particularidades despontam no preâmbulo deste vínculo; não na contratação efetiva, mas bem antes. Os contornos da relação de trabalho são traçados nos processos seletivos. Nesta etapa, ainda que não exista vínculo, alguns deveres precisam ser observados, atinentes à boa-fé e às prerrogativas constitucionais dos envolvidos.

As mulheres são as maiores vítimas dos problemas na pré-contratação, pois inseridas numa cultura já propensa a excluí-las do mercado. As mães sofrem mais, com a chamada parede da maternidade, ou *maternal wall*, forma aberta de preconceito de gênero no mercado³, derivada da crença de que a maternidade ocasiona falta de competência e compromisso.

Estudos apuram que as mães, no mercado de trabalho,

1 Advogada. Blogueira. Eternamente curiosa. Construindo carreira voltada para a defesa dos direitos e interesses das mulheres e negros na sociedade brasileira, possuindo como principais áreas de atuação o Direito do Trabalho, o Direito do Consumidor e o Direito de Família.

2 Advogada. Política. Militante pela equidade de gênero. Mãe.

3 BELLONI, Luiza. *Ela era perfeita para a vaga, mas foi dispensada por ser mãe de duas crianças*: Sonia Tomiyoshi ficou meses no processo seletivo e chegou a ser a única finalista. Huffpost Brasil. São Paulo, p. 1-1. 06 fev. 2017. Disponível em: <https://www.huffpostbrasil.com/2017/02/06/ela-era-perfeita-para-a-vaga-mas-foi-dispensada-por-ser-mae-de_a_21708118/>. Acesso em: 12 de maio de 2018.

possuem 79% menos chances de contratação⁴. Isso ocorre não só pela presunção do que são as mães, mas de estereótipos sobre como as mães deveriam se comportar⁵.

No processo seletivo, a desigualdade de gênero se manifesta de forma predatória e discriminatória, constringendo a candidata sobre dados aspectos de sua vida, que sequer deveriam ser tratados. Esta conduta é inconstitucional, ilegal e deve ser combatida; existem meios para buscar a reparação e tolher esta postura no mercado, como exposto a seguir.

A pré-contratação: fases e mecanismos aplicados

O processo seletivo é composto por duas etapas distintas, com efeitos jurídicos delineados. A primeira fase é a seleção, que compreende o processo propriamente dito. Nesta etapa, o empregador anuncia a vaga e avalia as aptidões dos candidatos. No anúncio, por vezes, verificam-se condutas excludentes do empregador. O anúncio excludente é aquele que impede o candidato de concorrer à vaga por características pessoais, que não se relacionam com função ou com competência.

Para mulheres, anúncios excludentes são comuns. Estes são direcionados especificamente às mães: é comum encontrar vagas com os dizeres “solteira” ou “sem filhos” em classificados. Estes são critérios injustos. O candidato não pode ter acesso à vaga, mesmo possuindo os requisitos técnicos.

A contratação baseada em características pessoais dos

4 WILLIAMS, Joan. *Play Gender Bias Bingo*. The Huffington Post. USA. 18 mar. 2010. Disponível em: <<https://www.huffingtonpost.com/joan-williams/play-gender-bias-bingo.html>>. Acesso em: 14 de maio de 2018.

5 ROWE-FINKBEINER, Kristin. *Overcoming the 'Maternal Wall'*. The Washington Post. USA, 15 mar. 2013. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/blogs/therootdc/post/overcoming-the-maternal-wall/2013/03/15/2a269582-8d85-11e2-9838-d62f083ba93f_blog.html?noredirect=on&utm_term=.135e8cd950d8>. Acesso em: 14 de maio de 2018.

candidatos existe, mas é exceção legal. A permissão para abertura de processo seletivo observando características pessoais dos empregados potenciais é expressa no texto de lei⁶.

Fora das hipóteses legais, essa conduta é vedada pela Constituição Federal e revela anúncios discriminatórios, que limitam a participação de empregados potenciais em razão de sua etnia, gênero, credo, estado civil, idade, orientação sexual, origem ou outros elementos protegidos pela Carta Magna.

Com as respostas à seleção, o empregador seleciona os candidatos compatíveis com a vaga e aplica as ferramentas de mercado disponíveis para avaliação desta compatibilidade: questionários, entrevistas, exercícios e afins. Tem início, assim, a fase efetivamente eliminatória da etapa de seleção.

Nesta fase, o que apresenta mais problemas é a entrevista, na qual empregador e candidato interagem de forma mais intimista para avaliação da compatibilidade na sinergia. Nesta conversa – ou série de conversas – os estereótipos de mercado tendem a ser repassados abertamente e, para proteção da candidata, todas as interações devem sempre ser registradas.

O empregador se propõe a investigar, ou mesmo inquirir, aspectos não relacionados à aptidão da candidata para a função. Embora a preocupação possa ser legítima, no sentido de avaliação da disponibilidade, comprometimento e outros aspectos do candidato necessários para integrar o corpo de trabalho, alguns dos métodos utilizados podem violar a intimidade do empregado potencial.

O mercado tende a confundir os limites entre o comprometimento do funcionário com o trabalho e os vários outros aspectos da vida pessoal do candidato. Assim, questionários e

6 Como exemplos citamos a contratação de empregados portadores de deficiência ou reabilitados, conforme permissivo do art. 93 da Lei 8.213/1991, e a reserva para negros e pardos de 20% das vagas em concursos públicos para cargos na administração pública federal, conforme Lei nº 12.990/2014.

entrevistas tendem a investigar a vida privada do proponente, julgando sua compatibilidade para o labor com base no que ocorre em sua intimidade, como se realmente importasse, para qualquer cargo, o que se passa na mente, no coração e no lar do candidato.

O empregador parte deste pressuposto para excluir, da fase de proposta, aqueles candidatos cuja vida privada não atendam ao *seu* conceito estereotipado de adequação para a vaga. Negros, mulheres, LGBTQs e portadores de deficiência tendem a ser os primeiros excluídos, por conta de construções sociais racistas, machistas, homofóbicas e especistas.

Não se pode afirmar outra coisa. Nota-se, em alguns casos, que, negros são excluídos de processos seletivos porque *“gente deste tipo não gosta de trabalhar”*; mulheres são excluídas porque *“querem cuidar da família e do lar”* ou *“não podem se comprometer com a empresa por terem filhos”*; portadores de deficiência são excluídos porque *“o trabalho exige demais dessas condições”*; e LGBTQs são excluídos simplesmente porque possuem *“perfis muito chamativos”* para as vagas.

Por vezes, o credo do candidato pode ser determinante para sua contratação. Há quem acredite – e pratique sem restrição – que ateus não podem desempenhar funções educacionais porque não possuem bases sólidas de fé para transmitir-las aos alunos. Há quem acredite, outrossim, que o candidato com restrições de crédito não tem compromisso com o trabalho, pois está ali somente para pagar suas contas. Há aqueles que acreditam que a pessoa condenada por crime contra a honra praticará crimes no ambiente de trabalho, furtando objetos ou praticando outros tipos penais. Estas são construções gerais de recursos humanos, com variáveis para cada setor produtivo. Não há, nelas, qualquer fundamento, embora, ainda assim, persistem e excluem sistematicamente as chamadas minorias do mercado de trabalho.

Pedidos para apresentação de antecedentes criminais, certidões de distribuição de processos cíveis e trabalhistas, verificação de inscrição em SCPC, SERASA e cadastros similares, prontuários

médicos, declarações de renda e boletins escolares ou universitários igualmente são considerados métodos de seleção abusivos. E em entrevistas, questões que buscam avaliar e questionar sobre a vida familiar do candidato possuem a mesma conotação, com alta carga antiética⁷.

[...] quaisquer que sejam os métodos adotados, deve-se verificar sua aceitação ética e limitar a avaliação da aptidão profissional do candidato para a execução das funções. Informações sobre a esfera da vida privada do empregado só se permitem excepcionalmente, quando apresentam relevância para a execução das funções que serão executadas, em nome da liberdade de contratação conferida ao empregador.

Igual carga possui o mapeamento comportamental, em que o entrevistador busca determinar sexualidade com base nos locais de lazer frequentados pelo candidato, ou busca entender o comprometimento da mulher com base em situações hipotéticas de perigo para seus filhos, ou apuram benefícios previdenciários pelo portador de deficiência, ou, ainda, realizam a avaliação social do candidato negro com base em sua residência e locais de lazer.

Estas informações podem levar à prática de discriminação direta ou indireta⁸, conforme Organização Internacional do Trabalho, inviabilizando a igualdade de oportunidades e tratamento da candidata.

As questões formuladas aos candidatos devem ser pertinentes à sua aptidão funcional. Este é um dever objetivo de conduta. Dessa

7 DUARTE, Juliana Bracks; KLÔH, Talita Cecília Souza. O perigo da seleção de pessoal que envolve a verificação de SPC, SERASA, FAC etc. dos candidatos. Biblioteca Informa: Pinheiro Neto Advogados, Rio de Janeiro, v. 1913, jun. 2006. Disponível em: <<https://bit.ly/2LJhzAB>>. Acesso em: 16 de mai de 2018.

8 BRAGATO, Fernanda Frizzo; ADAMATTI, Bianka. Igualdade, não discriminação e direitos humanos: São legítimos os tratamentos diferenciados?. Revista de Informação Legislativa, Brasília, v. 51, n. 204, p.91-108, out. 2014. Disponível em: <<https://bit.ly/2HGyvoV>>. Acesso em: 04 de maio de 2018.

forma, solicitar a apresentação de diplomas, carteiras funcionais – no caso dos advogados, é uma constante – e experiências profissionais anteriores, são atitudes válidas, pois tais se relacionam à capacidade para ocupar a função.

E por que solicitar o diploma é válido, mas o boletim, não? Ora, o diploma comprova a qualificação *técnica* do candidato para a função. Seu boletim é documento que dá conta de seu esforço pessoal para adquirir dada qualificação. As notas e faltas do empregado potencial pertencem à sua *intimidade*, assim como sua declaração de renda, seus prontuários médicos e certidões processuais.

Em raras exceções, o empregador poderá questionar aspectos pessoais do candidato, pois haverá relação direta destes com a função desempenhada. Como expresso anteriormente, estas ocasiões estão expressas no texto legal. Assim, caso a candidata a uma vaga em indústria química esteja gestante, a preocupação do empregador deve estar na saúde daquela empregada potencial em meio a produtos químicos durante a gestação.

Cumpra, no entanto, observar, que este dever legal surge somente após estabelecido o vínculo de emprego. Antes de assinada a CTPS da empregada, não há que se falar em questionamento de seu estado gravídico, ou sua mera possibilidade ou intenção, em qualquer circunstância. Este é um descumprimento franco e notório da boa-fé objetiva.

A Reforma Trabalhista não altera este aspecto do trabalho da mulher, que só poderá laborar em ambiente insalubre se laudo médico – emitido por profissional de confiança da empregada, ou seja, seu obstetra designado, sem interferência da empregadora – autorizar o feito.

No mesmo passo, as normas que tratam da licença maternidade e do salário maternidade não permitem aos empregadores, em hipótese alguma, questionar as candidatas sobre planejamento familiar. Recrutadores, quando disparam perguntas sobre estado civil e filhos para mulheres, comumente se defendem afirmando

tratar-se de avaliação de quesitos sobre estes benefícios, o que não possui fundamento algum.

A segunda etapa pré-contratual é chamada de *punctuação*. Nela são definidas as condições do contrato de trabalho; empregados e empregadores especulam e barganham jornada, salário, transporte e outros itens do liame empregatício. A diferença de força entre empregador, detentor do poder econômico, e empregado, carente de meios para subsistência, tem mais intensidade.

E tal se manifesta de forma agressiva quando o candidato proponente é do gênero feminino. É comum – terrivelmente corriqueiro – que empregadores ofereçam às mulheres salários muito menores que os oferecidos aos homens, sob a justificativa de que as mulheres não possuem *stamina* para o trabalho. Também exigem cargas laborais maiores. Para as mães, estas jornadas são apresentadas como desafios; recrutadores costumam expressar, em mensagens, que “já que os filhos não afetam seu comprometimento, você deve se submeter às demandas essenciais para o crescimento da empresa”.

Algumas destas posturas têm caráter doloso. Sob os deveres de lealdade e boa-fé, não se pode desistir de contratar sem justo motivo⁹ se é possível antever a celebração de um contrato de trabalho das negociações; os candidatos que possuem perfis técnicos aptos à função, mas perfis privados divergentes do estereótipo de adequação, não podem ser simplesmente dispensados. É necessário que desistam. E táticas como as descritas supra são empregadas neste sentido, com este único propósito.

As tratativas de *punctuação* revelam o ânimo e o propósito de contratar. Por isso, criam expectativa natural pelas partes contraentes; nas negociações, há legítima viabilidade de conclusão do negócio e consequente início da relação de emprego. O que as empresas fazem, talvez por ingenuidade ou viciadas por práticas arcaicas e cruéis de

9 GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro. 3 vol. 9 ed. Saraiva, São Paulo, 2012, p. 73.

mercado, ao se utilizar de recursos como a imposição de faixa salarial incompatível, jornadas mais extensas, vedação de benefícios e outros, constitui violação dos deveres de lealdade e boa-fé.

Na punctuação, as partes são livres para desistir quando quiserem. Mas esta desistência sempre deve ser motivada e com tempo hábil. De outra forma, a perspectiva pode levar as partes a conduzirem suas vidas dando o negócio como certo.

Infelizmente, grande parte dos problemas encontrados na punctuação derivam de medidas tomadas pelos empregadores, que dão como certa a contratação e demonstram que o empregador deu causa ao imbróglio.

Às vezes, o empregador potencial dá a contratação como “quase certa”; o que leva o candidato a se apoiar nessa afirmativa, cessar a busca por outras posições e preparar sua agenda de compromissos para acomodar o novo emprego; assim, a desistência pelo empregador, nesse ponto, é extremamente prejudicial. Para mulheres, ela costuma ser fundada – e assim justificada – em razões abertamente discriminatórias.

Mas houve, no caso, uma promessa efetiva de contratação, cuja rescisão trouxe prejuízo efetivo ao reduzir a possibilidade de acesso ao mercado. As negociações preliminares excederam a fase de seleção e de punctuação, chegando a gerar obrigações recíprocas e viabilizando um contrato de trabalho delineado entre os contraentes.

Em função disso, o empregado potencial fez investimentos consideráveis, em razão daquilo que se apresentava certo. Esta expectativa não pode ser frustrada pela conveniência de um dos contratantes, tampouco sob viés discriminatório. O abandono injustificado das negociações é comportamento incompatível com os deveres de lealdade e boa-fé que permeiam a formação do contrato de trabalho.

Responsabilidade civil do empregador na pré-contratação

O limiar entre o legítimo interesse e a violação de intimidade é tênue. Entre o que se pode perguntar e o que se acha que se pode perguntar, há um abismo. Como regra geral, perguntas sobre opiniões políticas, sexualidade, antecedentes criminais, crença religiosa, filiação sindical, crenças filosóficas, origem étnica, situação familiar, gravidez, uso de substâncias químicas e dados médicos são proibidas. A tentativa de obtenção indireta de dados devem ser solenemente desencorajadas: a prerrogativa constitucional de livre iniciativa do empregador não pode violar as prerrogativas do candidato.

Se é lícito ao empregador contratar ou deixar de contratar quem entender necessário, também é certo que não pode causar danos ao candidato no exercício deste direito. A frustração da expectativa de emprego é uma ilicitude na formação contratual, o que se agrava com a discriminação aberta ao candidato em função de características íntimas e privadas.

O cancelamento unilateral da contratação provável, sem uma justificativa razoável, ou a restrição de acesso à vaga sem fundamento técnico, é conduta lesiva passível de responsabilização. Isso porque a liberdade de contratação se transforma em abuso do poder diretivo patronal, atraindo o dever de indenizar o empregado potencial.

As fases pré-contratuais não produzem vínculo empregatício, mas produzem deveres jurídicos para as partes envolvidas, observados na principiologia constitucional e decorrentes do princípio da boa-fé, sendo primordiais os deveres de lealdade e correção, de informação, de proteção e cuidado e de sigilo. A violação de qualquer uma destas estipulações acarreta, invariavelmente, a incidência da responsabilidade civil, que pode derivar do ato em si, independentemente de culpa; basta que se verifique nexos causal entre a ação e o resultado. É a síntese da teoria do risco, contida no art. 927, par. único do Código Civil¹⁰.

10 GONÇALVES, Carlos Roberto. Comentários ao Código Civil. 11 ed. São Paulo, Saraiva, 2010, p. 314.

“a responsabilidade objetiva funda-se, efetivamente, num princípio de equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas desvantagens dela resultantes (Ubi emolumentum, ibi onus; ubi commoda, ibi incommoda). Quem aufere os cômodos (lucros) deve suportar os incômodos (riscos)”.

Por dirimir a miríade de violações às prerrogativas constitucionais dos indivíduos, a responsabilidade civil é usada subsidiariamente no direito do trabalho. É instituto jurídico que compele o causador de danos a arcar com as consequências da ação violadora.

Na formação dos contratos de trabalho, os deveres de conduta são obrigações pétreas. As partes devem se comportar com lealdade e boa-fé recíprocas, e a frustração de uma contratação encaminhada ou o comportamento discriminatório e invasivo no processo seletivo, são violações deste dever de conduta. Caso o empregador utilize qualquer uma das práticas discutidas acima, ou métodos similares, durante os procedimentos de seleção e punctuação, ele viola estes deveres de conduta e comete um ato ilícito.

A responsabilidade civil observa três elementos: o ato ilícito, o nexó causal e o dano, que compreende abalo aos direitos da personalidade e às garantias fundamentais. É um desdobramento do princípio da dignidade da pessoa humana, idealizado por Kant¹¹, e que originou as esferas jurídicas dedicadas aos campos extrapatrimoniais dos indivíduos.

[...] a dignidade da pessoa humana é, e sempre será um valor idêntico que todo ser humano tem porque é racional e afetual (sensível). Não há relatividade da capacidade que permita eliminar a razão de um ser humano; é por isso que, do ponto de vista ético, no

11 MANERICK, Rosa Maria dos Santos. O princípio fundamental da dignidade da pessoa humana e sua efetividade no direito de família. Revista Eletrônica Direito e Política, Itajaí, v. 1, n. 1, p.518-541, set. 2006. Disponível em: <www.univali.br/direitoepolitica>. Acesso em 08 mai. 2018.

Direito todo ser humano tem o mesmo valor. [...] É o reconhecimento de que não importa quais sejam as circunstâncias ou qual o regime político, todo ser humano deve ter reconhecido pelo Estado o seu valor como pessoa, e a garantia, na prática, de uma personalidade que não deve ser menosprezada ou desdenhada por nenhum poder.

As posturas discutidas atingem as garantias fundamentais dos candidatos e atentam contra a própria organização do trabalho. Os danos causados têm natureza *in re ipsa*; são presumidos, pois decorrem do ato em si.

Os candidatos devem prezar por sua segurança na fase pré-contratual, registrando interações mantidas. O mais acertado é manter tratativas por escrito. Não sendo possível, o registro de áudio de entrevistas e oficinas dinâmicas é recomendado, cientificando-se o interlocutor do registro. A notificação é opcional. Não é necessária a autorização da gravação se a parte que registra é ativa na interação registrada¹². Esta prova é lícita e admitida nos Tribunais.

(...) não há ilicitude alguma no uso de gravação de conversação telefônica feita por um dos interlocutores, sem conhecimento do outro, com a intenção de produzir prova do intercurso, sobretudo para defesa própria em procedimento criminal, se não pese, contra tal divulgação, alguma específica razão jurídica de sigilo nem de reserva, como a que, por exemplo, decorra de relações profissionais ou ministeriais, de particular tutela da intimidade, ou doutro valor jurídico superior.

As violações aqui expostas decorrem de relação de trabalho ainda a ser estabelecida. A competência para exame das demandas é da Justiça do Trabalho e, por serem condutas atentatórias à organização do trabalho, sua investigação e fiscalização competem ao Ministério Público do Trabalho, ao qual é possível encaminhar e acompanhar denúncia¹³ neste sentido.

12 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 402.717. Relator: Ministro Cezar Peluso. Brasília, DF, 13 de fevereiro de 2009.

13 Denúncias ao MPT podem ser feitas online no link: < <https://bit.ly/2FjtghO>>.

As empresas têm predileção masculina nas contratações e recusam a entrada de mulheres no mercado usando falácias lógicas de produtividade, assiduidade e custos sobre encargos sociais que viriam com a contratação feminina. A mulher é muitas vezes vista como um ônus para a empresa. Cabe à sociedade mostrar que custa muito mais barra-las que aceitá-las.

É importante que a candidata – a elas, este artigo se destina, para que saibam a amplitude de seus direitos enquanto mulheres frente a nosso ordenamento jurídico – tenha o acompanhamento jurídico necessário. A advocacia está à disposição para a defesa de interesses e orientações sobre como melhor se resguardar de práticas abusivas ou buscar a reparação destas, quando consolidadas. Às mulheres, uma mensagem: estamos aqui para garantir que ninguém tome de vocês a régua para medição do seu valor.

Referências Bibliográficas

ABRAMO, Laís Wendel. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária? Tese de Doutorado (USP). São Paulo. Data de defesa: 20 ago. 2007. Disponível em: <https://bit.ly/2HIxZHj>> Acesso em 05 mai. 2018.

AMARAL, Paola. Retrato das desigualdades de gênero nas relações de trabalho. 2015. Disponível em: <<https://bit.ly/2srWkeN>>. Acesso em 05 mai. 2018.

BELLONI, Luiza. Ela era perfeita para a vaga, mas foi dispensada por ser mãe de duas crianças: Sonia Tomiyoshi ficou meses no processo seletivo e chegou a ser a única finalista. Huffpost Brasil. São Paulo, p. 1-1. 06 fev. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2I7aEGh>>. Acesso em: 12 maio 2018.

BRAGATO, Fernanda Frizzo; ADAMATTI, Bianka. Igualdade, não discriminação e direitos humanos: São legítimos os tratamentos diferenciados?. Revista de Informação Legislativa, Brasília, v. 51, n. 204, p.91-108, out. 2014. Disponível em: <<https://bit.ly/2HGyvoV>>. Acesso em: 04 maio 2018.

BRASIL. Constituição Federal. 1988. Disponível em:<<https://bit.ly/1bJYIGL>>. Acesso em 09 mai. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº

402.717. Relator: Ministro Cezar Peluso. Brasília, DF, 13 de fevereiro de 2009.

DUARTE, Juliana Bracks; KLÔH, Talita Cecília Souza. O perigo da seleção de pessoal que envolve a verificação de SPC, SERASA, FAC etc. dos candidatos. Biblioteca Informa: Pinheiro Neto Advogados, Rio de Janeiro, v. 1913, jun. 2006. Disponível em: <<https://bit.ly/2LJhzAB>>. Acesso em: 16 mai. 2018.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Comentários ao Código Civil. 11 ed. São Paulo, Saraiva, 2010.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro. 3 vol. 9 ed. Saraiva, São Paulo, 2012.

MANERICK, Rosa Maria dos Santos. O princípio fundamental da dignidade da pessoa humana e sua efetividade no direito de família. Revista Eletrônica Direito e Política, Itajaí, v. 1, n. 1, p.518-541, set. 2006. Disponível em: <www.univali.br/direitoepolitica>. Acesso em 08 mai. 2018.

MELLO, Kauana Andriele de; SIMÕES, Ana Paula Arrieira. A discriminação de gênero no ambiente de trabalho: Particularidades e efeitos do assédio moral contra as mulheres. In: XIII SEMINÁRIO INTERNACIONAL DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA. Mostra Internacional de Trabalhos Científicos. Universidade de Santa Cruz do Sul, 2016. Disponível em: <<https://bit.ly/2sSHMFQ>>. Acesso em: 26 maio 2018.

ROWE-FINKBEINER, Kristin. Overcoming the 'Maternal Wall'. The Washington Post. USA, 15 mar. 2013. Disponível em: <<https://wapo.st/2JGpIFB>>. Acesso em: 14 maio 2018.

WILLIAMS, Joan. Play Gender Bias Bingo. The Huffington Post. USA. 18 mar. 2010. Disponível em: <<https://bit.ly/2y7GwDS>>. Acesso em: 14 maio 2018.

ASSÉDIO HORIZONTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Deise Simoní Muchalski Luchtenberg¹

Introdução

O estudo ora desenvolvido objetiva esclarecer os casos de assédio horizontal no ambiente de trabalho, aquele cometido entre colegas de mesmo nível hierárquico, de modo a analisar os princípios constitucionais que norteiam as decisões dos nossos Tribunais.

O artigo inicia sua explanação com a análise dos princípios constitucionais da função social da empresa e da dignidade humana, os quais são fundamentadores de uma sociedade juridicamente saudável, garantidores de um desenvolvimento sustentável.

No que tange às relações trabalhistas, fortalecidas por este conceito constitucional de sustentabilidade nas relações, imperioso se mostra o estudo do impacto punitivo quando do desequilíbrio das relações. Verificar-se-á, no decorrer deste artigo, que as práticas que prejudicam as relações no trabalho acabam por interferir na comunidade em que a empresa está inserida, uma vez que a atividade empresarial não se limita às dependências da empresa, mas, sim, reflete na vida de todos ao seu redor.

Assim, considerando-se que a empresa tem a obrigação contratual de zelar pelo patrimônio do trabalhador (intelectual, moral, físico e psicológico), necessário abordar e analisar a sua responsabilização quando afrontado este patrimônio, seja por ato do próprio empregador, seja por ato de terceiros com ele relacionados.

1 DEISE SIMONÍ MUCHALSKI LUCHTENBERG, advogada inscrita na OAB/SC nº 27.892, formada em direito pelo Centro Universitário Leonardo da Vinci de Indaial - UNIASSELVI. Pós-Graduada em LLM de Direito Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas em Blumenau. Gerenciou departamento jurídico de empresas de médio porte, possuindo vasta experiência profissional em todos os ramos do direito voltados à gestão empresarial. Áreas de atuação: Direito do Trabalho, Legal Tech e Startups.

Será apresentado, outrossim, o resultado das decisões dos Tribunais trabalhistas nacionais em relação ao tema proposto, de forma a demonstrar o entendimento atual a respeito da responsabilidade civil das empresas nos casos de assédio horizontal no ambiente de trabalho.

Assédio no ambiente de trabalho

A explosão demográfica e a globalização da economia, que representam os mais emblemáticos fatores da crise da civilização no final do século XX, também se reproduzem no mundo do trabalho e da produção, aliados à fragilidade das relações, trazendo prejuízos às condições de vida e trabalho.

Nas palavras da doutrinadora FERREIRA (2004, p. 37)²,

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça.

As relações humanas tornaram-se prejudicadas em muitos ambientes, especialmente nos de trabalho, onde as pessoas normalmente passam a maior parte do seu tempo, criando vínculos, relacionamentos e intimidades.

Não é impossível se imaginar que tais relações, em dado momento, possam ser prejudicadas por várias questões, muitas vezes até alheias àquelas especificamente profissionais, que superam os limites das obrigações trabalhistas do empregado e do empregador.

Infelizmente, o assédio tornou-se uma prática comuns no ambiente de trabalho.

2 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russel, 2004, p. 37.

O conceito de assédio em ambiente de trabalho, segundo a doutrina jurídica, conforme MASCARO NASCIMENTO (2009, p. 98)³, é toda:

Conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado no emprego de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.

(...)

Por esse motivo, é inevitável a criação de vínculos entre os trabalhadores, os quais, conforme as circunstâncias concretas, eventualmente podem extrapolar as fronteiras da esfera puramente profissional e evoluir para o estabelecimento das relações amorosas.

Esse conceito se extrai também do sítio do Ministério do Trabalho e Emprego⁴, que explica:

A violência moral e a sexual no ambiente do trabalho não são um fenômeno novo. As leis que tratam do assunto ajudaram a atenuar a existência do problema, mas não o resolveram de todo. Há a necessidade de conscientização da vítima e do agressor(a), bem como a identificação das ações e atitudes, de modo a serem adotadas posturas que resgatem o respeito e a dignidade, criando um ambiente de trabalho gratificante e propício a gerar produtividade.

Neste diapasão é o entendimento do jurista LUIZ OTÁVIO LINHARES RENAULT⁵, em decisão proferida no Recurso Ordinário nº 01148-2008-106-03-00-7:

3 NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio Moral*. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 98.

4 Disponível em <https://bit.ly/1KdVyB9>. Acesso em 05 de Junho de 2018

5 TRT 3ª Região. 4ª Turma. Relator Des. Luiz Otávio Linhares Renault. Julgamento em 11/02/2009. Publicado em 16/03/2009. Disponível em <https://bit.ly/2t3T6hJ>. Acesso em 05 de Junho de 2018.

A empregada, ao celebrar o contrato de trabalho, coloca à disposição desta intrincada estrutura empresarial não apenas a sua força de trabalho, mas também a sua pessoa humana, com todos os seus valores de natureza moral, intelectual, cultural, familiar e religiosa. O trabalho é um prolongamento da vida privada, da residência, da casa, da personalidade de cada pessoa, por isso que o tratamento dispensado à trabalhadora tem de ser o reflexo do mínimo que se espera de uma relação intersubjetiva respeitosa. A trabalhadora não se despoja de nenhuma máscara, nem se veste de nenhuma fantasia, ou mesmo se investe em nenhum papel, quando ingressa na empresa - continua sendo o que é, com suas qualidades e defeitos, acertos e equívocos. No ambiente de trabalho, a pessoa humana não representa nenhum papel - é o que é, por isso que indispensável o respeito mútuo. Ninguém tem o direito de desrespeitar quem quer que seja. A intolerância é a porta da violência, do desrespeito e da mediocridade. Palavras desrespeitosas, insultuosas; xingamentos; ofensas; injúrias, apelidos, não cabem no Dicionário da Pessoa Humana, cujo tratamento digno é, simultaneamente, um direito e um dever.

Compreendido o conceito de assédio e sua posição jurisprudencial e doutrinária, temos que existem dois tipos de assédios mais comuns, que englobam as mais variadas subcategorias: o assédio moral e o assédio sexual.

Entre essas duas espécies é possível fazer a distinção clara e objetiva de cada uma, uma vez que o assédio moral tem a finalidade de destruição do indivíduo, quando o assédio sexual, por sua natureza, tem o objetivo de satisfazer a libido do agressor.

Além das espécies de assédios na esfera do trabalho, temos ainda que considerar suas modalidades, quais sejam, o assédio vertical e assédio horizontal⁶.

Ambas as modalidades podem ser praticadas da mesma forma, a única alteração é o seu agente. O conceito, apontando para

6 NASCIMENTO, Sônia Mascaro. op. cit., p. 3.

as modalidades existentes, está muito bem apresentado num artigo publicado na internet⁷, *ipsis literis*:

Configura-se o assédio através do atentado contra a dignidade da pessoa humana, onde uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de modo sistemático e habitual, durante tempo prolongado sobre outra pessoa. Tal comportamento pode ocorrer entre chefes e subordinados e também entre colegas de trabalho, este conhecido como assédio horizontal.

Assim, tem-se que o assédio vertical é aquele praticado por superior hierárquico contra seu subordinado; por sua vez, o assédio horizontal é praticado entre colegas de mesmo nível hierárquico, sem grau de subordinação⁸.

A discussão doutrinária e jurisprudencial a respeito da responsabilidade civil da empresa pelos atos de seus empregados perdurou até o Código Civil de 2002, que estabeleceu que essa responsabilidade é objetiva, conforme previsto nos arts. 932 e 933 desse diploma legal.

Portanto, uma vez que a empresa deve respeitar a sua função social, observando, assim, o princípio da dignidade da pessoa humana, não seria diferente que o legislador buscasse a sua responsabilização civil quando tais preceitos constitucionais, fundamentadores do Estado Democrático de Direito, se encontrarem prejudicados no seio da própria instituição.

Não são raros os casos em que o empregador é visto como responsável direto pelo ambiente de trabalho.

No julgamento de uma ação reclamatória que tramitou perante a 5ª Vara do Trabalho de Betim, a juíza substituta Dr.^a Maila Vanessa

7 Disponível em <https://bit.ly/2HJKdPM>. Acesso em 05 de Junho 2018.

8 CAPELARI, Luciana Santos Trindade. *O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado*. Disponível em <https://bit.ly/2JSt9wh>. Acesso em 05 de junho de 2018.

de Oliveira Costa⁹, ao analisar o caso de um trabalhador vítima de constantes chacotas de seus colegas de trabalho, que o chamavam de “chifrudo”, entre outros termos do gênero, trouxe a sua resposta para este questionamento:

“É certo que a empregadora não pode interferir na vida privada de seus empregados, mas deve garantir um meio ambiente de trabalho saudável e respeitoso, não podendo se furtar à obrigação de coibir abusos”.

Por isso, os Tribunais trabalhistas já sedimentaram a responsabilização da empresa nos casos de assédio horizontal. É o que se depreende do seguinte aresto:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. PODER DIRETIVO, FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE PELA MANTENÇA DE AMBIENTE HÍGIDO DE TRABALHO. DANO MORAL. MANUTENÇÃO DA DECISÃO DENEGATÓRIA. O assédio moral pode ser vertical ou horizontal, ocorrendo este nas condutas ilícitas praticadas por colegas contra alguém. Ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, preservando-se o assédio como tipicamente horizontal (colegas versus colegas), não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento. Se as agressões morais causadas eram corriqueiras, repetidas e generalizadas no estabelecimento de trabalho, sem censura e punição pelas chefias do empregador, este se torna responsável pela indenização correspondente, em face de caber a ele a atribuição do exercício do poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar na relação de emprego. Note-se que configura, sem dúvida, assédio moral a prática individual ou coletiva, por atos, palavras e silêncios significativos, de agressão ao

⁹ Disponível em <https://bit.ly/2t2gv33>. Acesso em 05 de junho de 2018.

patrimônio moral da pessoa humana, diminuindo desmesuradamente a autoestima e o respeito próprio da vítima escolhida, mormente quando fundada a agressão em característica física desfavorável da pessoa desgastada, de modo a submetê-la a humilhações constantes. Embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral e seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição da República, que firma como seus princípios cardiais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, caput, CF), ao bem estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição), estabelecendo ainda como objetivos fundamentais do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), promovendo o bem de todos (art.3º, IV, ab initio, CF) e proibindo quaisquer formas de discriminação (art. 3º, IV, in fine, CF). Desse modo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que ora subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido¹⁰.

Conclusão

Não seria outra senão a responsabilidade objetiva da empresa nos casos de assédio horizontal, com a solução definitiva trazida pelo Código Civil de 2002, já que é a maior beneficiada com os resultados econômicos obtidos de seus colaboradores.

Sendo, então, objetiva a responsabilidade civil da empresa por ato de seus prepostos, esta tem o dever de indenizar sempre que alguma conduta praticada por aqueles cause efetivo dano, ainda que moral, à terceiro.

Em que pese muitas vezes a empresa não ter culpa direta no assédio horizontal, deve fomentar práticas de conscientização de uma conduta humana adequada aos bons princípios e respeito mútuo entre todos, não só aos trabalhadores, mas aproveitando para

10 TST. 3ª Turma. AIRR-29000-59.2011.5.13.0006. Min. Rel. Mauricio Godinho Delgado. Julgamento em 23/05/2012. Publicado em 25/05/2012. Disponível em <https://bit.ly/2t3t7qP>. Acesso em 05 de junho de 2018.

envolver esse conceito na sociedade em geral, cujo impacto positivo dessas ações permite uma sociedade digna, justa e equilibrada. O que, por conseguinte, poderá gerar mais lucros ainda para a empresa.

A conclusão a que se chega é que, responsável por um ambiente de trabalho saudável, deve a empresa combater as práticas de assédio, seja vertical ou horizontal, para contribuir assim com o crescimento sustentável do meio ambiente no qual se encontra instalada, promovendo assim a dignidade da pessoa humana e o crescimento sustentável.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho <https://bit.ly/2sVQ3Iq>. Acesso em 05 de junho de 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Assédio Moral e Sexual. http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp. Acesso em 05 de Junho de 2018

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668#_ft. Acesso em 05 de junho de 2018.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russel, 2004.

JUSBRASIL. Assédio Horizontal: empresa indenizará empregado humilhado por colegas de trabalho. <http://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/2750384/assedio-horizontal-empresa-indenizara-empregado-humilhado-por-colegas-de-trabalho>. Acesso em 05 de junho de 2018.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral. São Paulo: Saraiva, 2009.

O CÓDIGO DE CONDUTA COMO INSTRUMENTO DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL CONTRA A MULHER E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELA SUA IMPLANTAÇÃO E EFETIVA APLICAÇÃO

Anaruez Mathies¹

Introdução

O assédio sexual na relação de trabalho pode ser definido como a conduta de natureza sexual, na qual o(a) assediador(a) constrange a vítima em sua intimidade, prevalecendo-se de sua posição no ambiente de trabalho para obter vantagem sexual. E, embora possa atingir qualquer indivíduo da organização, a maioria de suas vítimas ainda são mulheres, reflexo de uma cultura machista e das desigualdades existentes no ambiente de trabalho.

Para Sônia Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, 2011), o assédio sexual configura-se no ato de constranger o outro, “prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia”², para obter vantagem sexual.

Muitos autores, como Manoel Jorge e Silva Neto (SILVA NETO, 2012, p. 95)³, defendem que, para caracterização do assédio sexual é essencial a existência do elemento hierárquico, por força da tipificação estabelecida no *caput* do art. 216-A do Código Penal

1 Mestra em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina. Especialista em Direito Empresarial pela Universidade da Região de Joinville (UNIVILLE). Professora da Faculdade Guilherme Guimbala (FGG). Advogada trabalhista empresarial. Autora do Livro Assédio Moral e *Compliance* na Relação de Emprego – Dos Danos e dos Custos e Instrumentos de Prevenção – De Acordo com a Reforma Trabalhista.

2 NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 2-62.

3 SILVA NETO, Manoel Jorge e. **A teoria jurídica do assédio e sua fundamentação constitucional**. São Paulo: LTr, 2012, p.95.

Brasileiro⁴.

No entanto, a definição apresentada na seara penal é limitada e não abrange a totalidade das situações de assédio no ambiente de trabalho, pois, como bem ressalta José Affonso Dallegrave Neto (DALLEGRAVE NETO, 214. p. 283), “ao contrário do crime de assédio sexual tipificado na lei penal, para os fins do Direito Trabalho o conceito se relativiza, preocupando-se menos com os aspectos subjetivos e mais com a tutela à liberdade sexual”⁵.

No âmbito das relações de trabalho, o assédio pode ser de duas espécies, uma oriunda do empregador ou superior hierárquico e positivada no Código Penal; outra representada pela “intimidação difusa que implica distúrbio ao ambiente de trabalho, sendo irrelevante o elemento poder (hierárquico), podendo o agente ser um mero colega de trabalho do ofendido, sem qualquer ascendência sobre a vítima”⁶.

Portanto, o assédio sexual nas relações de trabalho pode ser definido como o comportamento de caráter sexual, que viola ou tenha por objetivo violar a dignidade do(a) trabalhador(a).

No entanto, considerando a natureza sexual do assédio, não há como dissociá-lo da discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho.

Importante enfatizar que o combate ao assédio sexual contra as mulheres implica também no combate às desigualdades no

4CP. Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. BRASIL. **Lei nº10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm#art216a>. Acesso em 20/05/2018

5 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p.283.

6 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **op. cit.** pp.283-284.

mercado de trabalho, pois o tratamento discriminatório muitas vezes dispensado à mulher a torna alvo com maior frequência das práticas assediadoras.

Nesse sentido, a ideia de igualdade substancial, fundada num processo de reconhecimento da mulher e de sua dignidade, ao lado das transformações econômicas e sociais, tem forte influência no tratamento jurídico conferido à relação de emprego e às situações dela decorrentes, com conseqüente impacto no desenvolvimento do próprio Direito do Trabalho e na eliminação das desigualdades de tratamento em relação à mulher e ao assédio por ela sofrido no ambiente de trabalho.

De acordo com Estêvão Mallet (MALLET, 2013, p. 20), a igualdade é essencial à concretização da justiça social, o que afasta a discriminação, tendo em vista que a discriminação representa a “desigualdade arbitrária, inaceitável e injustificável”⁷.

Nesse contexto, é obrigação do empregador, no exercício de sua atividade, implantar políticas que combatam e previnam o assédio e a discriminação contra a mulher, de forma a promover a igualdade de tratamento e o respeito à sua dignidade. E é através de regulamentos internos, como o Código de Conduta, que o empregador definirá os valores e preceitos éticos que disciplinarão, entre outras questões, as relações entre os empregados e entre os subordinados e seus superiores hierárquicos.

O Código de Conduta pode ser definido como o regulamento interno da organização que expressa aos colaboradores, fornecedores e clientes, seus princípios e valores éticos, orientando, assim, as relações da empresa com seus parceiros internos e externos, bem como o relacionamento de seus empregados entre si.

Luciano A. Malara esclarece que

O Código de Conduta, também conhecido por Código de

7 MALLET, Estêvão. **Igualdade e Discriminação em Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013, p. 20.

*Ética e Conduta, não deve ser considerado uma política, pois é um instrumento que cria e materializa os valores da empresa, além de determinar os comportamentos que se espera e os que não se espera dos seus colaboradores. Temos como principal objetivo do Código a definição, materialização e externalização dos valores e da cultura da empresa, apontando quais serão as soluções aplicadas em caso de conflito de objetivos ou normas*⁸.

De acordo com Célia Lima Negrão e Juliana de Fátima Pontelo (NEGRÃO; PONTELO, 2014. p. 73), o Código de Conduta representa o conjunto de política e diretrizes da organização, abrangendo questões vulneráveis como o assédio sexual, entre outros⁹.

Os assuntos abordados pelo Código de Conduta devem estar em consonância com as necessidades da organização e com a legislação em vigor. Desse modo, imprescindível que, no âmbito das relações de trabalho, o Código de Conduta estabeleça diretrizes que promovam a dignidade da pessoa humana, princípio fundamental acolhido pelo artigo 1º, inciso III da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988)¹⁰.

Como bem ressalta Cláudia Coutinha Stephan (STEPHAN, 2013. p. 127), o princípio da dignidade não possui um conceito estático, mas refere-se “à pessoa concreta, real, em qualquer dos gêneros, masculino ou feminino, que a ordem jurídica considera irreduzível e insubstituível, porque todos gozam da mesma dignidade social [...]”¹¹.

8 MALARA, Luciano A. Código de Conduta, Políticas, Processos e Procedimento. In: K DE LAMBOY, Christian (coord.). **Manual de Compliance**. Instituto ARC, 2017: edição Kindle.

9 NEGRÃO, Célia Regina P. Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas**. Brasília: Editora Senac, 2014, p. 73.

10 BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <<https://bit.ly/1eolror>>. Acesso em 20/05/2018.

11 STEPHAN, Claudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade e o assédio**

O princípio da dignidade humana no constitucionalismo contemporâneo compreende, entre outros direitos, os direitos humanos, a valorização do trabalho e o respeito à mulher. Portanto, a adoção de medidas que promovam a dignidade da mulher no exercício de sua atividade laborativa, bem como a proteção de seus direitos, é imperativa na relação trabalhista.

A garantia do exercício do trabalho livre e em condições equitativas e satisfatória é expressamente albergada pelo artigo 23, parágrafo 1, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, ao dispor que “toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”¹².

A proteção e o reconhecimento à dignidade, além de constituir-se em direito fundamental expressamente consignado no art. 1º, inciso III da CRFB/1988, é também assegurada pelo parágrafo 1 do artigo 11 da Convenção Americana de Direitos Humanos, internalizada no ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº678, de 06 de novembro de 1992¹³. Ambos dispositivos possuem aplicação imediata, conforme artigo 5º, §§ 1º e 2º da CRFB/1988¹⁴.

Desse modo, a adoção, pelo empregador, de normas internas para coibir e punir práticas de assédio, é obrigatória e decorre da relação entre o poder diretivo do empregador e sua responsabilidade na criação e manutenção de um ambiente de trabalho saudável e seguro à mulher.

moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil. São Paulo: LTr, 2013, p. 127.

12 ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1944. Disponível em < <https://bit.ly/1CVqinH>>. Acesso em 20/05/2018.

13BRASIL. **Decreto nº678, de 06 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em < <https://bit.ly/2mhHDXR> >. Acesso em 20/05/2018.

14 BRASIL. **Constituição (1988)**. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <<https://bit.ly/2l4CLFT>>

O poder diretivo do empregador se reflete tanto na possibilidade de criação de normas internas para regular as relações no ambiente de trabalho, como pelo dever de orientar e fiscalizar o efetivo cumprimento dessas normas e de aplicar as respectivas sanções nas hipóteses de descumprimento.

Portanto, a implantação e efetiva aplicação do Código de Conduta, com diretrizes coibindo práticas de assédio contra a mulher no ambiente de trabalho, constitui obrigação do empregador decorrente não apenas do poder diretivo, mas também de seu dever de desenvolver um ambiente saudável e sustentável, com respeito à dignidade humana e promoção à igualdade da mulher nas relações de trabalho.

Referências Bibliográficas

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 1988. Disponível em <https://bit.ly/1eolror>. Acesso em 20 de maio de 2018.

____. **Decreto nº678, de 06 de novembro de 1992.** Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969 Disponível em <https://bit.ly/2mhHDXR>. Acesso em 20 de maio de 2018.

____. **Lei nº10.224, de 15 de maio de 2001.** Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em <https://bit.ly/2HIUko6>. Acesso em 20 de maio de 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho.* 5ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

MALARA, Luciano A. *Código de Conduta, Políticas, Processos e Procedimento.* In: KDE LAMBOY, Christian (coord.). Manual de Compliance. Instituto ARC: 2017. edição Kindle.

MALLET, Estêvão. *Igualdade e Discriminação em Direito do Trabalho.* São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio moral.* 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NEGRÃO, Célia Regina P. Lima; PONTELO, Juliana de Fátima.

Compliance, *controles internos e riscos*: a importância da área de gestão de pessoas. Brasília: Editora Senac, 2014.

ONU. Assembleia Geral das Nações Unidas. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1944. Disponível em < <https://bit.ly/1CVqinH>>. Acesso em 20 de maio de 2018.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. *A teoria jurídica do assédio e sua fundamentação constitucional*. São Paulo: LTr, 2012.

STEPHAN, Claudia Coutinho. *O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil*. São Paulo: LTr, 2013.

ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL

Paula Esteves da Costa¹

Introdução

O assédio sexual é uma forma de violência que atinge especialmente as mulheres.

Para efeitos trabalhistas, assédio sexual vai além do conceito trazido pelo artigo 216-A do Código Penal², em que o assediador se vale de sua condição hierárquica superior para constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Pode também partir de um colega com igual nível hierárquico, ou, ainda, de um terceiro, como, por exemplo, cliente do estabelecimento, desde que a conduta abusiva viole a dignidade sexual da vítima.

São diversas as opções de combate a esta prática. Por exemplo, comunicação na própria empresa, reclamação trabalhista, denúncia aos órgãos de proteção à mulher, denúncia ao sindicato da classe.

No presente artigo, analisar-se-á uma em especial: a realizada pelo Ministério Público do Trabalho.

Atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao assédio sexual

1 Advogada. Feminista. Mestranda em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP).

2 Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Parágrafo único. (VETADO) § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é um ramo do Ministério Público da União (MPU) que tem por atribuição constitucional (art. 129, III, CF/88³) e infraconstitucional (art. 1º, LC 75/93⁴) a defesa de interesses individuais indisponíveis.

Em decorrência dessa atribuição, a prevenção ao assédio sexual nas relações de trabalho constitui meta prioritária de atuação do órgão⁵, tendo em vista os efeitos venenosos que ocorrem no meio ambiente laboral e a violação aos direitos individuais indisponíveis que são a dignidade da pessoa humana, a intimidade e a liberdade.

Em regra, o órgão não atua na defesa de um único indivíduo. Para que exista interesse capaz de provocar a atuação do MPT, há a necessidade de violação a direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos (art. 81, CDC⁶).

3 Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

(...) III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

4 Art. 1º. O Ministério Público da União, organizado por esta lei Complementar, é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbendo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos interesses sociais e dos interesses individuais indisponíveis.

5 Vide atuação da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE.

6 Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

Todavia, diante (i) da gravidade do teor da denúncia; (ii) da possibilidade de não ser uma conduta isolada, havendo mais de uma vítima e (iii) da função de coleta de indícios pelo inquérito civil, que somente pode ser promovido pelo *Parquet*, pode haver investigação dos fatos denunciados.

Assim, uma vez realizada a notícia de fato (“denúncia”) e sendo entendido que é o caso de atuação do MPT, será instaurado procedimento preparatório de inquérito civil⁷, ou o próprio inquérito civil, para que sejam coletados os indícios que formularão o convencimento do Procurador acerca da existência, ou não, do assédio sexual relatado.

Concluída a fase investigatória, se não for constatada a ocorrência de lesão a direito transindividual, arquivar-se-á o procedimento. Porém, se restar caracterizada a existência de referida lesão, há dois caminhos a serem seguidos.

O primeiro é a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), que nada mais é do que um acordo extrajudicial entre o MPT e a empresa denunciada, por meio do qual esta se compromete a se abster de determinadas práticas, bem como de fiscalizar e punir caso ocorram, sob pena de multa e sem prejuízo de ajuizamento de ação civil pública. Por exemplo, pode ser proposto à empresa que instale um canal interno, como ouvidoria, em que haverá apuração sigilosa e eficaz do fato, com a conseqüente punição dos assediadores e proteção às vítimas.

O segundo caminho é o ajuizamento de ação civil pública

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

7 “O procedimento preparatório é instaurado para apurar notícias de irregularidades quando os fatos ou a autoria não estão claros ou quando não é evidente que a atribuição de investigação é do Ministério Público Federal. Depois de reunidas mais informações, o procedimento preparatório pode se transformar em inquérito civil, ou mesmo redundar diretamente na proposição de uma ação, caso os fatos e autores fiquem bem definidos durante seu trâmite.” Disponível em: <<https://bit.ly/2l3zvdX>>. Acesso em 08 de maio de 2018.

perante a Justiça do Trabalho, mormente quando há a recusa da empresa em celebrar TAC. A ação tem por finalidade a condenação em pecúnia ou cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer (art. 3º, Lei n. 7.347/85⁸).

Ensina Luciana Aparecida Lotto⁹ que a proteção que se busca por meio do ajuizamento da ação tem como objetivo “evitar ou reparar danos que lhes foram causados, determinando aos responsáveis pela ação lesiva ou omissão que se abstenham da prática dos atos danosos, ou que pratiquem atos que lhe competem, reparando as lesões já produzidas, ou indenizando a sociedade”. Essa indenização é buscada através de compensação pelo dano moral coletivo sofrido.

Como exemplo, cite-se a ação civil pública ajuizada pelo MPT em face do Grupo Walmart¹⁰, em 2016, na Vara do Trabalho de Cruz Alta (RS), em que, diante da prática reiterada de assédio sexual no âmbito do Walmart, o órgão pleiteou indenização por dano moral coletivo no importe de um milhão de reais e multa de cinquenta mil reais por cada uma das dez obrigações de fazer e de não fazer descumpridas, dobrada a cada reincidência.

Dentre as obrigações pretendidas pelo órgão ministerial, estão a de coibir qualquer prática de assédio sexual, notadamente as decorrentes de comentários sexuais, piadas de duplo sentido, insinuações, gracejos, “cantadas”, convites íntimos, toques, beliscões e afins, por qualquer pessoa da empresa; criação de mecanismo de recebimento de denúncias e investigação dos fatos; promoção de campanha educativa e criação de programa permanente de prevenção ao assédio sexual no ambiente de trabalho.

8 Art. 3º A ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.

9 LOTTO, Luciana Aparecida. *Ação civil pública trabalhista contra o trabalho escravo no Brasil*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 101.

10 Disponível em: <<https://bit.ly/2LMW1mT>>. Acesso em 06 de junho de 2018.

Considerações finais

Verifica-se que, tanto judicialmente como extrajudicialmente, o MPT pode atuar na prevenção e na repressão do assédio sexual, “buscando a garantia dos direitos fundamentais do trabalho e a preservação do meio ambiente de trabalho saudável, seguro e livre de discriminação”¹¹.

Por fim, é importante consignar que o assédio sexual nunca é culpa da vítima. Isto é, pouco importa se a mulher usava ou não maquiagem; usava roupas curtas ou longas; era solteira ou comprometida; já chegou a participar de confraternizações com o abusador ou outros colegas, ou qualquer outro motivo que poderia ensejar algum tipo de justificativa misógina para o ato. Fato é que a ninguém é dado o direito de violar a dignidade sexual de outrem, inclusive no ambiente de trabalho.

Referências Bibliográficas

BRASIL. *Código Penal*. Disponível em: <https://bit.ly/18kAH0G>. Acesso em 06 de junho de 2018.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <https://bit.ly/1bjYlGL>. Acesso em 06 de junho de 2018.

_____. *Lei Complementar nº 75, de 20 de Maio de 1993*. <https://bit.ly/1xV3upj>. Acesso em 06 de junho de 2018.

_____. *Lei n.º 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Disponível em: <https://bit.ly/2LDVpja>. Acesso em 06 de junho de 2018.

_____. *Lei n.º 7.347, de 24 de julho de 1985*. Disponível em: <https://bit.ly/1VqmHHA>. Acesso em 06 de junho de 2018.

JUSBRAZIL. *MPT ajuiza ação contra Walmart por assédio sexual*. Disponível em: <https://mpt-prt4.jusbrasil.com.br/noticias/381439212/mpt-ajuiza-acao-contra-walmart-por-assedio-sexual>. Acesso em 06 de junho de 2018

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Assédio Sexual no Trabalho*:

11 Trecho extraído da Cartilha “Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas”. Disponível em: <<https://bit.ly/2LL857Z>>. Acesso em: 08 de maio de 2018.

Perguntas e Respostas. Disponível em <https://bit.ly/2LL857Z>. Acesso em 06 de junho de 2018.

_____. *Portal da Transparência*. Disponível em: <https://bit.ly/2l3zvdX>. Acesso em 06 de junho de 2018.

LOTTO, Luciana Aparecida. *Ação civil pública trabalhista contra o trabalho escravo no Brasil*. 2. São Paulo: LTr, 2015.

TRABALHO DE GRÁVIDAS E LACTANTES EM LOCAL INSALUBRE

Um retrocesso na Reforma trabalhista

Tatyane Coito Ferrari¹

Introdução

O direito está em constante adaptação com as mudanças da sociedade, por isso, de tempos em tempos, temos que lidar com as reformas legislativas. Assim, no dia 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a nova lei trabalhista (Lei n.º 13.467/17) e, com ela, um assunto que traz arrepios: trabalho de gestantes e lactantes em local insalubre.

Que o trabalho insalubre causa danos é indiscutível e, de acordo com o artigo 394–A do referido Diploma², a empregada sempre deverá ser afastada de atividades consideradas insalubres em grau máximo enquanto durar a gestação.

Já nos casos de insalubridade de grau médio e mínimo, para que ocorra o afastamento, é necessário que um médico de confiança da mulher emita um atestado de saúde.

É uma afronta à trabalhadora que se encontra nessa situação.

1 Advogada inscrita nos quadros da Seção de São Paulo da Ordem dos Advogados do Brasil sob o n. 357.478. Formada em Direito pelo Centro Universitário Central Paulista.

2 Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

A nova lei chegou ao extremo de relativizar a saúde da gestante e do bebê que vive em seu ventre, com o objetivo claro de favorecer o empregador que teria o ônus de ter uma empregada que não poderia exercer **determinado** labor durante **determinado** tempo.

Ressalta-se, a empregada não deveria exercer **aquele labor naquele período**, bastando que o empregador a realocasse para um setor da empresa com menor potencial de risco à sua saúde e a do bebê.

Mas, você pode se perguntar, então não há tanto prejuízo assim para o empregador? Afinal, ainda poderá contar com a força de trabalho daquela empregada.

E a resposta é sim, você está correta, acontece que, infelizmente, culturalmente, a sociedade tende a desprezar o trabalho da mulher e, com o advento dos movimentos feministas e a tentativa de a mulher equiparar forças frente ao mercado de trabalho, a sociedade se esqueceu que, para igualar desiguais, deve tratá-los de forma desigual.

Há diversos aspectos que homens e mulheres divergem – aqui é necessário salientar que divergência não significa vantagem ou desvantagem, mas, simplesmente, diferença -, sendo assim, é necessário que as condições sejam equacionadas para que ambos sejam favorecidos e não sofram com o descaso. Apesar disso, não é assim que acontece.

Não bastasse a legislação não garantir o aleitamento materno ao nascituro pelo período ideal³, condição extremamente importante, inclusive, para a formação dos laços afetivos entre mãe e filho e para o acalento da explosão de hormônios que passa a mãe quando do

3 O art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho determina que a empregada mãe tem direito, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de meia hora cada, para aleitamento do próprio filho até que ele complete 6 (seis) meses de idade. No entanto, já existem estudos no sentido de que o ideal é que o aleitamento materno se dê até os 2 (dois) anos de idade do bebê e, ao menos até o sexto mês de forma exclusiva e em livre demanda.

parto, agora também deixa de garantir condições mínimas ao labor da gestante, expondo a sua saúde e a do nascituro a condições degradantes, tencionando no sentido de suprimir ainda mais direitos essenciais da mulher em reformas seguintes.

Durante a gestação e a lactação, as mulheres são orientadas a não usar chumbo ou amônia em tratamentos capilares, veja só, em um dia de beleza duas coisas a serem evitadas, mas, no dia a dia laboral, não existe a mesma preocupação.

A saúde é direito constitucional e expor o nascituro a condições nocivas é atacar a sociedade como um todo, afinal, todos já fomos nascituros um dia.

A problemática é simples. Em alguns lugares, mulheres passam a gestação toda sem conseguir fazer nem sequer um ultrassom para saber o estado de saúde do seu bebê. Será que essas mesmas mulheres irão conseguir um atestado de um especialista?

No tocante às lactantes, não importa o grau de insalubridade, para que adquiram o direito de serem afastadas do seu trabalho insalubre é necessário o atestado médico.

Para emissão do atestado médico é necessário que o profissional tenha conhecimento sobre segurança do trabalho e, muitas vezes, disposição de ir até o local e verificar o risco que a paciente está correndo. O risco de um médico não possuir conhecimento específico e emitir um atestado errôneo sobre as condições de trabalho traz responsabilidade civil e criminal, visto expor a vida de mulheres grávidas, lactantes e nascituros a agentes prejudiciais. Caso o recém-nascido seja contaminado, levará sequelas por toda sua vida.

A anterior redação do artigo 394-A da CLT, que havia sido incluído no rol de direitos da empregada mãe pela Lei 13.287/16, tinha respaldo científico, já que o trabalho, em ambientes insalubres, é prejudicial a qualquer pessoa, quanto mais às grávidas, lactantes e recém-nascidos. No entanto, referido dispositivo vigorou por pouquíssimo tempo, exato 1 (um) ano e 6 (seis) meses, dando lugar ao novo dispositivo, excessivamente burocrático e que onera, de forma

exagerada, a mulher, principalmente quando usuária do ineficiente Sistema Único de Saúde.

Ora, a legislação acaba até por ser conflitante em alguns aspectos. A princípio, determina o pagamento de adicional de insalubridade com o fim de indenizar o trabalhador por submetê-lo àquelas condições degradantes que lhe roubam, a cada dia, um pouquinho mais de sua vitalidade; mas, em um segundo momento, exige que a trabalhadora gestante ou lactante comprove estar submetida a condições degradantes à sua saúde e de seu filho.

Certo é que, apesar de reformas legislativas serem necessárias ao bom funcionamento da sociedade, conforme já ensinava Carl Schmitt, para se ter uma verdadeira sociedade, as leis que a regem devem derivar de suas próprias necessidades, sem que haja intromissões políticas.

No que tange à gestante e à lactante, a nova lei é retrógrada e já nasceu carente de reforma, assim sendo, sigamos firmes lutando sempre com o claro objetivo de uma sociedade cada vez mais justa e igualitária, pois em um mundo ideal, diferenças não são tidas como majoradoras de superioridade ou inferioridade, mas são tidas como simples diferenças que, se globalmente vistas, fazem do mundo verdadeiramente belo. Por isso, é necessário ter o próximo como igual e com empatia legislar com o fim de suprir as dificuldades trazidas pela diferença ao ponto de saná-las.

Referências Bibliográficas

BALOGH, Giovana. *Reforma Trabalhista: o que muda para gestantes e para as mães*. Disponível em:

<<https://bit.ly/2y7bLPE>>. Acesso em 08 de junho de 2018

BRASIL. Lei n.º 13467 de 13 de julho de 2017. Disponível em <https://bit.ly/2Bm6IqI>. Acesso em 08 de junho de 2018

FERREIRA, Bernardo. *Schmitt, representação e forma política*. Disponível em: <<https://bit.ly/2LJXaLK>>. Acesso em 08 de junho de 2018

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 8ª ed.,

rev., atual., e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

MELO, Raimundo de Simão. *Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre*. Disponível em: <<https://bit.ly/2LKN6IP>>. Acesso em 08 de junho de 2018

A AUSÊNCIA DE SEGURANÇA JURÍDICA FRENTE À POSSIBILIDADE DE LABOR EM AMBIENTES INSALUBRES POR MULHERES GESTANTES E/OU LACTANTES

Camila Silveira Costa¹

Introdução

Os ambientes laborais que possuem característica(s) insalubre(s) trazem o possível comprometimento da saúde do(a) trabalhador(a). O cuidado legislativo, no ordenamento jurídico brasileiro, sobre o trabalho insalubre em relação às mulheres gestantes e/ou lactantes, estava disposto no artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo, diante da modificação de governo houve, também, a Reforma Trabalhista², a qual desencadeou inúmeras modificações do setor do Direito do Trabalho, incluindo a ausência de segurança jurídica frente ao labor em ambientes insalubres por mulheres gestantes e/ou lactantes.

Palavras-chave: Mulheres; Segurança Jurídica; Trabalho.

A insegurança jurídica pós reforma trabalhista sobre o ambiente de trabalho insalubre para empregadas gestantes e/ou lactantes

O cuidado sobre a mulher gestante e/ou lactante no âmbito das relações de trabalho ocorre para fins de proteção à sua saúde e como

1 Bacharel em Direito (2016), Advogada, Especializada em Direito e Processo Civil, Especializada em Direito e Processo do Trabalho e Previdenciário, Fundadora dosInstablog @amoridico e @_cafejuridico, Membro/Colaboradora da FemiJuris, Professora no Curso Jurídico UniJus (@unijus_).

2 BRASIL. Lei n.º 13.467 de 13 de julho de 2017. Disponível em <https://bit.ly/2Bm6lql>. Acesso em 08 de junho de 2018.

forma de segurança no trabalho, tendo em vista ser fundamental que as condições do ambiente laboral sejam dignas para a realização das funções do trabalho.

Na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT de 1943, em seu artigo 394³ era disposto sobre a faculdade da mulher grávida de romper o compromisso resultante de contrato de trabalho prejudicial à gestação.

Em meados de 2016, foi sancionada a Lei 13.287/16, que incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho o art. 394-A⁴, de modo a direcionar o trabalho da mulher gestante e/ou lactante a locais salubres.

Este dispositivo obriga ao afastamento da gestante e/ou lactante durante o período de gestação ou lactação, assegurando a segurança no trabalho, a saúde da mulher empregada e de seu(u) filho(a), além da estabilidade laboral.

Atualmente, após modificação do governo, o Direito do Trabalho foi bombardeado por todos os lados. O governo assinalou a ponte para Reforma Trabalhista e a fez acontecer.

Nesta reforma, foram mais de 100 artigos alterados, os quais indicaram mudanças drásticas no âmbito laboral do Brasil.

Uma dessas modificações trazida pela Reforma Trabalhista foi quanto ao ambiente de trabalho insalubre para mulher gestante e/ou lactante.

3 Art. 394 Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

4 Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. Fonte: **Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016**. Disponível em: <https://bit.ly/2t9hkHF> Acesso em: 23 de maio de 2018.

Com isso, o artigo 394-A⁵ trouxe nova redação, a indicar o afastamento das atividades insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; em grau médio ou mínimo, apresentando atestado de saúde, recomendando o afastamento durante a gestação; e, em qualquer grau, mediante a apresentação do atestado de saúde, recomendando o afastamento durante a lactação.

O doutrinador Homero da Silva (SILVA, 2017. p3 63)⁶, indica em sua obra as fragilidades deste dispositivo. Vejamos:

(...) Passou-se da restrição severa para a liberação total do trabalho da gestante em ambiente insalubre(...)

(...) existem poucas hipóteses de insalubridade em grau máximo. (...) no campo da higiene ocupacional, nada é o que parece. Ao longo dos 14 anexos da NR 15, somente existe o grau máximo no contato com alguns agentes químicos e com agentes biológicos em risco exacerbado, (...)

E mesmo no grau máximo, o legislador determina o afastamento imediato apenas durante a gestação e não durante a lactação, como constava do art. 394 na redação de 2016.

5 Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. § 1º § 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o dispositivo no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. § 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do *caput* deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 14 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

6 SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. Pág. 63.

Ora, como bem assevera o doutrinador, resta clara a insegurança jurídica disposta no art. 394-A da CLT. Referido dispositivo fora incluído na Reforma Trabalhista de forma abrupta, sem, sequer, analisar as consequências sobre a segurança do trabalho e a saúde da empregada na fase de gestação ou lactação.

Conclusão

Deste modo, nota-se que as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista em relação ao âmbito laboral insalubre relacionado às mulheres gestantes e/ou lactantes trazem grande insegurança jurídica, não garantindo a segurança do trabalho e a saúde tanto da empregada quanto do(a) filho(a) em momento de gestação ou lactação.

A partir daí verifica-se a importância de colocar em pauta para discussões este tópico disposto na Reforma Trabalhista que, além de incluir o retrocesso sobre o ambiente laboral insalubre para mulheres gestantes e/ou lactantes, trouxe desvios e lacunas, beirando a dificuldade de ser posto em prática, inclusive, o que está disposto no próprio artigo da legislação.

Ademais, acaba por deixar à mercê a segurança jurídica da empregada e do(a) filho(a).

Assim, há de se falar sobre a insegurança jurídica instaurada pela Reforma Trabalhista quanto à possibilidade de labor de gestantes e/ou lactantes, uma vez que tal instabilidade fere, gravemente, a proteção e resguardo dos direitos à saúde e segurança.

Neste sentido, para batalharmos por uma prática condizente com o que de fato levará à segurança da mulher gestante e/ou lactante, há de se pressionar o Governo para a revisão deste dispositivo legal e/ou haver um esforço conjunto da sociedade para movimentar os precedentes que assegurem as necessidades das mulheres.

Referências Bibliográficas

COSTA FILHO, Armando Casimiro; COSTA, Manoel Casimiro; MARTINS, Melchiádes Rodrigues; CLARO, Sonia Regina da S. *CLT – LTr* 2016. 46 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. *Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016*. Disponível em: <https://bit.ly/2t9hkHF>. Acesso em 08 de junho de 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

DUPLA LICENÇA MATERNIDADE

Fernanda Darcie Cambaúva¹

Thaís Abdalla Bochour Cunha²

Introdução

As demandas da população LGBT+ foram ignoradas ao longo de toda a história. Tanto tempo de silenciamento resultou em graves violações de direitos por parte da sociedade e do próprio Estado. Frente a um movimento social cada vez mais organizado o Poder Judiciário tem sido o maior garante dos direitos pleiteados.

O reconhecimento das famílias formadas por casais de pessoas do mesmo sexo gerou uma série de garantias, mas a luta para a aplicação igualitária dos direitos ainda persiste.

Este artigo traz informações e reflexões acerca da extensão da Licença Maternidade às duas mães no caso de adoção ou gestação por casais de mulheres.

Licença Maternidade

A licença maternidade surgiu no Brasil em 1943, com o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT. A licença era de apenas 84 dias e era custeada pelo empregador, o que causava uma restrição considerável para as mulheres no mercado de trabalho.

Os anos que sucederam oportunizaram um período de grandes conquistas para as mulheres em termos de liberdade e espaço

1 Graduada pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo (2012). Advogada. Pós Graduada em Direito Penal e Criminologia pelo ICPC e Uninter. Coordenadora adjunta do Grupo de Estudos Ciências Criminais e Direitos Humanos do IBCCRIM. Membro da Comissão de Diversidade Sexual da OAB de São Caetano do Sul - SP.

2 Graduada pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo (2012). Advogada. Pós Graduada em Projetos Sociais, Gestão e Perspectivas pelo SENAC.

profissional. Com esse movimento, a Organização Internacional do Trabalho passou a recomendar que os custos da licença maternidade fossem pagos pela Previdência Social. Sendo que, no Brasil, isso só aconteceu a partir de 1973.

No entanto, a mulher gestante não tinha garantia de emprego e muitos empregadores dispensavam as grávidas, mesmo que a Previdência arcasse com a licença. Assim, as organizações sindicais passaram a fomentar mobilizações em prol da garantia de direitos das mulheres.

Alguns sindicatos conseguiram aprovar normas coletivas que visavam a garantia do emprego à gestante e a ampliação do período de licença, conquistas que embasaram as garantias previstas na Constituição Federal de 1988, como a estabilidade às mulheres gestantes e a ampliação de 84 para 120 dias de licença.

Atualmente, a empregada gestante, segurada e contribuinte da Previdência Social, tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, mesmo em casos de antecipação de parto.

A gestante, portanto, pode suspender o seu contrato de trabalho no dia do parto ou até 28 dias antes dele, desde que orientado por especialista. Sendo necessário apresentar atestado médico ao empregador no momento da requisição do afastamento. O direito à licença-maternidade também se estende para as trabalhadoras que adotarem crianças.

Ainda, no caso de aborto não criminoso comprovado por atestado médico, a empregada terá direito a repouso remunerado de duas semanas, sem prejuízo do seu emprego, conforme previsão legal.

Na hipótese da genitora da criança falecer, ressalvados os casos de falecimento do filho ou do seu abandono, a licença-maternidade poderá ser concedida ao cônjuge ou companheiro pelo prazo de 120 dias ou pelo prazo restante, no caso da genitora já ter usufruído de parte do tempo do benefício.

Sendo assim, o propósito da licença maternidade é, sobretudo, atender às necessidades da criança e assegurar o seu desenvolvimento saudável.

Nesse sentido, no Brasil, foi adotada a Doutrina da Proteção Integral, que nada mais é que um conjunto de valores e princípios através dos quais se enxergam os direitos da criança e do adolescente de forma ampla, protetora e, principalmente, prioritária, visando sempre resguardar a infância e a ingenuidade desses indivíduos em peculiar processo de desenvolvimento.

A Doutrina (SANCHES, 2012, p. 95) está norteada pelo princípio do melhor/superior interesse da criança, o que se pode observar do artigo 3.1 da Convenção Universal dos Direitos da Criança e Adolescente:

Todas as ações relativas às crianças, levadas a efeito por instituições públicas ou privadas de bem-estar social, tribunais, autoridades administrativas ou órgãos legislativos, devem considerar, primordialmente, o melhor interesse da criança.³

Direitos da População LGBT+

Em 05 de maio de 2011, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4277 e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 132, o STF igualou a união entre pessoas do mesmo sexo, também chamada de união homoafetiva, à união estável. A partir daquele momento, as famílias compostas por casais de homens ou de mulheres passaram a ter proteção em âmbito jurídico.

Como decorrência lógica desta garantia, o Poder Judiciário percebeu a necessidade de regulamentar, também, a garantia do

³ SANCHES, Helen Crystine Corrêa; VERONESE, Josiane Rose Petry. *Dos Filhos de Criação à Filiação Socioafetiva*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2012, p. 95.

casamento entre pessoas do mesmo sexo, o que veio a ser feito em 14 de maio de 2013, quando o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou a Resolução nº 175.

Estes marcos garantem aos casais homoafetivos os benefícios sociais, previdenciários, civis e sucessórios que já são assegurados aos demais cidadãos.

No que diz respeito à maternidade de casais formados por mulheres, é importante ressaltar que ela pode se dar através da Adoção, que é regulamentada pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, com modificações trazidas pela Lei nº 13.509/17, ou por meio de Reprodução Humana Assistida⁴, cujas garantias estão contidas no Código Civil e na Resolução nº 2.168/17 do Conselho Federal de Medicina (CFM).

Esta Resolução do CFM, entre outras disposições, traz expressamente a possibilidade de gestação compartilhada em casais de mulheres, quando o material genético de uma é utilizado para a gestação que ocorrerá no útero da parceira.

A explanação acima é suficiente para percebermos a importância da proteção jurídica das novas formações familiares, as quais merecem tratamento igualitário por parte do Estado, com a fruição das mesmas garantias aplicadas aos casais heterossexuais⁵.

Como visto, a licença maternidade é um direito da mãe, mas, principalmente, da criança, tanto no caso de nascimento como de adoção.

Em casos de famílias formadas por um casal de

4 Reprodução Humana Assistida é a “realização do projeto parental pelo uso das técnicas de inseminação artificial e fecundação in vitro homóloga ou heteróloga e da maternidade por substituição àqueles impedidos de obtê-la pelas vias naturais.” (VASCONCELOS, C. B. . *A proteção jurídica do ser humano in vitro na era da biotecnologia*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 13).

5 FILHO, Bertoldo Mateus de Oliveira. *Direito de Família*. Aspectos sociojurídicos do casamento, união estável e entidades familiares. São Paulo: Atlas, 2011.

mulheres, entendemos que ela deva ser garantida às duas mães, independentemente de quem tenha gerado a criança.

Conclusão

Em conclusão, objetivou-se com o presente trabalho delinear os pontos considerados mais importantes para a compreensão da proposta inicial, que é o direito à dupla licença maternidade.

Assim, uma vez atentando-se ao fato de que a concepção de família está intimamente ligada à afetividade recíproca, não é de espantar a necessidade do reconhecimento da modalidade da dupla licença maternidade, aquela constituída pelos laços de afeto materno-filiais, na medida em que propicia o respeito ao melhor interesse da criança.

Em vista disso, demonstrou-se que a evolução dos conceitos de família fez-se necessária, uma vez que a sociedade, com as suas novas formações e configurações, necessitava de uma alteração de pensamento.

Como abordado, introduziu-se no ordenamento jurídico uma mudança de valores nos direitos das mulheres no ambiente de trabalho, bem como nas relações familiares, empregando-se o afeto como forma de unir e constituir uma família na sociedade atual.

Assim, no contexto atual, não é possível falar em entidades familiares sem se atentar aos laços afetivos, haja vista que a família não mais se identifica tão somente pelos aspectos biológicos e patrimoniais, mas, sim, por um aspecto que enaltece a pessoa humana como sujeito de direitos, o afeto.

Da mesma forma, não se pode excluir da aplicação de direitos primários como a licença-maternidade às relações afetivas entre mulheres.

Assim, as necessidades dos membros do grupo familiar, no que se refere, também, aos direitos, devem ser priorizadas, a fim de

garantir o desenvolvimento pleno de todos. Deve, portanto, a lei, trazer para a realidade jurídica uma realidade social que já existe.

Referências Bibliográficas

FILHO, Bertoldo Mateus de Oliveira. *Direito de Família*. Aspectos sociojurídicos do casamento, união estável e entidades familiares. São Paulo: Atlas, 2011.

VASCONCELOS, Cristiane Beuren. *A proteção jurídica do ser humano in vitro na era da biotecnologia*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SANCHES, Helen Crystine Corrêa; VERONESE, Josiane Rose Petry. *Dos Filhos de Criação à Filiação Socioafetiva*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2012.

A Rede Femijuris tem a honra de apresentar o primeiro volume de sua coleção digital científica, elaborado pelas advogadas com experiênciaprática e jurídica nas temáticas propostas.

Nesta obra, em que o foco do estudo é o Direito do Trabalho, os Artigos tratam de assuntos atuais voltados ao trabalho da mulher, discutem o cenário atual da mulher no mercado de trabalho, as práticas comuns no mercado e seu tratamento jurídico, consubstanciados em abordagens doutrinárias, jurisprudenciais e legais, propondo medidas que possam mitigar e, até mesmo, eliminar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, de forma a colaborar para o aumento da sinergia produtiva no Brasil.

Anaruez Mathies

Camila Silveira Costa

Deise Simoni Muchalski Luchtenberg

Fernanda Darcie Cambaúva

Kelly Melo

Luciane Maria Breda

Lígia O. Vasconcelos

Maria Ivone Godoy

Maria Luisa Vieira

Paula Esteves da Costa

Raphaella Reis de Oliveira

Renata Vieira Silva e Solza

Shirlei Gomes de Melo Moraes

Sueli Ribeiro

Tatyane Coito Ferrari

Thais Abdalla

Veruska Wolney Schmidt



FEMI JURIS