FUPAC - FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
FACULDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE NOVA LIMA MG
DIREITO

FERNANDO ROESBERG MENDES GIL DE MENEZES

**A MULHER, O DIREITO DO TRABALHO E A
REFORMA TRABALHISTA**

NOVA LIMA-MG
2021

A MULHER, O DIREITO DO TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito FUPAC Nova Lima, como requisito parcial para a conclusão de curso e obtenção do título de Bacharel em Direito.

Linha de pesquisa: O Direito na pós modernidade e a efetivação do Estado democrático de Direito.

Orientador:

**NOVA LIMA-MG
2021**

FACULDADE DE DIREITO FUPAC NOVA LIMA

CURSO DE GRADUAÇÃO

Trabalho de conclusão de curso intitulado A MULHER, O DIREITO DO TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA, elaborado por FERNANDO ROESBERG MENDES GIL DE MENEZES, avaliado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, tendo sido _____.

Marcelo Moreno
Professor Orientador:

Professor

Nova Lima, 2021.

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo conteúdo do presente trabalho de conclusão de curso, estando isenta a Faculdade de Direito FUPAC Nova Lima bem como sua coordenação, a banca examinadora e o Orientador de toda e qualquer responsabilidade acerca do mesmo.

Nova Lima, 2021.

**Fernando Roesberg Mendes Gil de Menezes
Graduando**

SUMÁRIO

RESUMO.....	6
INTRODUÇÃO.....	7
1 O TRABALHO DA MULHER	
1.1 Histórico	
1.2 Condições impostas pela legislação brasileira	
1.3 Contrato de trabalho	
1.3.1 Duração do Trabalho	
1.3.2 Trabalho noturno	
1.3.3 Períodos de descanso	
1.3.4 Trabalhos não permitidos	
1.3.5 Proteção à maternidade e garantia provisória do emprego	
2 TIPOS DE PRECONCEITOS E DISCRIMINAÇÕES QUANTO AO TRABALHO DA MULHER	
2.1 Na contratação	
2.2 No curso do contrato de trabalho	
2.3 Na dispensa	
2.4 Danos moral e material	
2.4.1 Tipos de assédio no ambiente de trabalho	
2.4.1.1 Moral	
2.4.1.2 Sexual	
3 ASPECTOS TRABALHISTAS NA LEI MARIA DA PENHA	
4 O QUE MUDOU COM A REFORMA TRABALHISTA	
5 COMPLIANCE TRABALHISTA	
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS	

RESUMO

Ao longo de muitos anos, diante da evidente condição de fragilidade e discriminação em relação às mulheres na sociedade, estas foram injustiçadas, exploradas e sofreram diversas formas de preconceito, travando, desde os primórdios, uma intensa busca pelo reconhecimento dos seus direitos e melhores condições, principalmente dentro das relações trabalhistas.

Mesmo estando fortemente inserida a concepção de que o poder familiar pertencia, exclusivamente, ao homem/pai, a mulher sempre foi fundamental na administração familiar, sendo a responsável pelos cuidados e educação dos filhos e pela organização e gerência doméstica.

Assim, um dos principais motivos que deu à mulher maior autonomia foi a comprovação da sua essencialidade, não apenas no âmbito familiar e doméstico, mas também para a vida dos homens e funcionamento da sociedade como um todo, sempre se mostrando capaz de assumir papéis decisivos, apesar de opiniões contrárias e insistentes.

A discriminação não está presente apenas nas relações de trabalho e emprego, podendo ser verificada em muitas outras formas e ambientes, como nas ruas, faculdades, instituições religiosas e culturas diversas.

Com a aprovação da reforma trabalhista que se encontra em vigor desde setembro de 2017, que mudou em relação aos direitos das mulheres?

Destarte, o trabalho de pesquisa teve como base demonstrar como se deu a evolução e quais são as particularidades que envolvem as relações trabalhistas das mulheres no sistema jurídico brasileiro e no cenário mundial como um todo.

INTRODUÇÃO

O termo trabalho é oriundo do latim *tripaliare*, que significa martirizar com o *tripalium* (instrumento de tortura composto por três paus), sendo possível depreender a conotação de esforço e fadiga, pois a humanidade estaria condenada a trabalhar para remir os seus pecados.

Apesar de tal significado pejorativo, a Bíblia também colocava o trabalho como um instrumento de libertação, no sentido de ser um meio para o homem alcançar a liberdade, a dignidade e, obviamente, seu sustento e de sua família, atribuindo-lhe sua própria identidade.

Conforme a evolução dos tempos e a conseqüente consolidação do Direito do Trabalho, o conceito foi ampliado, transformando a atividade laborativa em um ato de vontade livre do ser humano, cujo caráter é de subsistência e cumprimento de uma função social. Além disso, o labor passou a definir o valor de um determinado bem, tendo em vista a quantidade de horas expedidas na transformação da matéria prima.

Foram elaboradas leis que buscavam melhores condições no trabalho, havendo uma crescente preocupação com os direitos e garantias fundamentais.

À luz da evolução do Direito do Trabalho, as mulheres incluem-se entre os primeiros destinatários dessas normas, considerando que, ao lado das crianças, eram a força de trabalho mais explorada no final do século XVIII.

Para ALICE MONTEIRO DE BARROS (2007)¹, o emprego generalizado de mulheres e crianças suplantou o trabalho dos homens, pois a

máquina reduziu o esforço físico e tornou possível a utilização das "meias forças dóceis", não preparadas para reivindicar. Portanto, mulheres e crianças viam-se obrigadas a suportar salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes, com graves riscos de acidentes.¹ Barros, Alice Monteiro de. Curso de

Direito do Trabalho. 3ª edição. São Paulo: LTR, 2007.

A Revolução Industrial, entre os séculos XVIII e XX, acarretou diversas mudanças no setor produtivo, tendo em vista a luta das classes operárias pelo reconhecimento de seus direitos e a intervenção do Estado para, de modo geral, garantir melhores condições trabalhistas, por meio da imposição de normas nesse sentido.

Importante ressaltar que um marco no reconhecimento dos direitos trabalhistas foi a manifestação das operárias de uma fábrica de tecidos de Nova York, no dia 8 de março de 1908, quando aproximadamente 150 tecelãs foram mortas carbonizadas, criminosamente, o que ficou conhecido como o Dia Internacional das Mulheres.

Portanto, mesmo havendo alguns resquícios de discriminação, pode-se afirmar que o ordenamento jurídico vigente no país tem o objetivo de assegurar as mesmas oportunidades e condições de tratamento à mulher, levando em consideração, também, suas particularidades, uma vez que, em muitos casos, além de ser responsável pela casa e pela criação de sua família, a mulher vê-se obrigada a trabalhar e buscar o sustento próprio e dos seus dependentes. Esta, como membro da sociedade, faz jus a tratamento digno e sem diferença, inclusive no tocante às relações trabalhistas.

Ou seja, há uma insistente busca para extinguir a presunção de fragilidade, tendo em vista que a mulher pode assumir diversas responsabilidades e mostrar-se capaz para tanto, como será analisado.

1 O TRABALHO DA MULHER

1.1 Histórico

A desvalorização da figura feminina, conforme textos bíblicos, está presente desde a criação da humanidade, uma vez que o homem foi criado à imagem e à semelhança de Deus, enquanto a mulher é fruto de uma costela daquele, remetendo à idéia de que não passa de um apêndice que requer proteção e tutela.

Corroborando tal entendimento, tem-se o seguinte trecho da obra da Professora PAULA OLIVEIRA CANTELLI:

“Entre a mulher e Deus não há a mesma ligação íntima e direta que existe entre Deus e o homem. O homem é uma espécie de intermediário entre Deus e a mulher.

(...) além da mulher – Eva – não ter realizado nenhum grande feito, ela já foi criada para representar um papel secundário. Veio fazer companhia a Adão. E quando ela deixa de ser coadjuvante, para se tornar protagonista, o papel que desempenha é mau. Deixa-se seduzir pela serpente e, em seguida, seduz o companheiro, atraindo a cólera de Deus.”(CANTELLI, Paula Oliveira. **O Trabalho Feminino no Divã: Dominação e Discriminação**. Editora LTR. São Paulo. 2007. P. 26/27.)

Em épocas primitivas, conforme registros, aparentemente, as atividades eram variadas, mas, em geral, o homem encarregava-se das atividades externas que envolviam caça, pesca e defesa, enquanto as mulheres permaneciam cuidando dos filhos, mas também eram responsáveis por atividades que envolviam força, colocando a maternidade como uma desvantagem, em razão da perda da força que as mantinham em relativa situação de igualdade com o sexo oposto.

Nas sociedades mais antigas, o tratamento e a visão em relação à mulher variavam, conforme aspectos e hábitos próprios de cada povo.

Nas antigas sociedades egípcias, as mulheres eram tratadas com respeito e dignidade, sendo detentoras de atividades laborais próprias e exclusivas, como a tecelagem, além de não haver distinção em relação aos túmulos dos homens e ocuparem importantes cargos como negociantes, sacerdotisas e guerreiras, ressaltando-se Cleópatra, uma importante figura feminina que marcou a civilização egípcia.

Entretanto, a igualdade entre homens e mulheres não perdurou por toda a antiguidade, como na civilização mesopotâmica (3.500 a 3.000 a.C.), sendo tal situação nitidamente retratada no Código de Hammurabi, que foi um dos grandes feitos dos sumérios, conforme se verifica:

“129º - Se a esposa de alguém é encontrada em contato sexual com um outro, se deverá amarrá-los e lançá-los na água, salvo se o marido perdoas à sua mulher e o rei a seu escravo.

(...)

209º - Se alguém bate numa mulher livre e a faz abortar, deverá pagar dez siclos pelo feto.” (Hammurabi, 1976)

Em relação a esse último artigo, a penalidade imposta refere-se à proteção ao feto e não à figura feminina, o que comprova, mais uma vez, a inferioridade da mulher na civilização mesopotâmica.

O sistema jurídico dos babilônios, ao contrário do Código de Hammurabi dos sumérios, passou a tratar o adultério como uma infração grave, e as mulheres como propriedades/bens de seus maridos, prática corroborada, também, pelas leis assírias.

A civilização grega (2.000 a 300 a. C.), por sua vez, foi marcada por diversos papéis da mulher, inclusive nas relações de trabalho, conforme objetivos da sociedade. Em Atenas, por exemplo, a liberdade sexual era atribuída somente aos homens, não cabendo às mulheres a disposição do próprio corpo e sequer a opção por orientação sexual diversa, além do tratamento como seres intelectualmente inferiores. Em Esparta, ao contrário de Atenas, tendo em vista a disseminação da atividade guerreira, a mulher, por uma questão de necessidade, passou a ter mais autonomia, não apenas no âmbito familiar, mas também na economia.

Durante a civilização romana (800 a.C.), apesar de serem livres, ocuparem-se do trabalho produtivo e receberem a mesma educação dos homens, as mulheres não tinham igualdade de direito com estes, permanecendo a concepção de inferioridade feminina, típica das civilizações antigas. Além disso, o papel da mulher e as suas atribuições diminuíram pelo fato de que, nesse período, a mão de obra escrava era muito farta e ocupava-se, inclusive, da criação dos filhos de seus senhores.

Importante ressaltar que foi em Roma que surgiu o *locatio conductio* – primeira forma de contratação do homem livre, como uma espécie de arrendamento, responsável pela origem do atual contrato de trabalho, mas que não influenciou a situação feminina da época, conforme entendimento da Professora PAULA OLIVEIRA CANTELLI:

“(...) provavelmente, esse fato, na época, teve pouca repercussão no tocante às mulheres, exatamente porque, como visto, elas exerciam poucas ocupações e entre essas, em geral, não se incluía o trabalho por conta alheia.” (CANTELLI, Paula Oliveira. *O Trabalho Feminino no Divã: Dominação e Discriminação*. Editora LTR. São Paulo. 2007. P. 60.)

Na Idade Média, durante o Império Bizantino (século IV), a evolução da sociedade deu-se em diversos aspectos, inclusive em relação ao tratamento da mulher, graças à Imperatriz Teodora, que governou ao lado de seu marido, o Imperador Justiniano I. Foram adotadas diversas medidas protetivas, como a possibilidade de casamento de homens nobres com mulheres de classes inferiores, além de não haver condenação do aborto e do adultério feminino e reconhecimento dos direitos das prostitutas.

No fim da Idade Média, durante a civilização da Europa Ocidental, pode-se dizer que, em vista das inúmeras desigualdades e misérias que marcaram o feudalismo, a mulher tinha um papel nitidamente subsidiário, desempenhando atividades de acordo com as necessidades definidas pelos homens. Apesar disso, em classes superiores, em vista das frequentes guerras e ausência dos maridos, as mulheres passaram a receber educação de qualidade superior, desempenhando importante influência na cultura e nos trabalhos intelectuais. Estas, inclusive, foram alvo de perseguições, em razão das lutas por dignidade e igualdade entre os sexos.

Durante o período das corporações de ofício, apesar de tratar-se de um grande avanço nas relações trabalhistas, caracterizavam-se por ser um sistema muito opressor, pela submissão do exercício das atividades artesanais às regras das corporações. Inclusive as mulheres, responsáveis principalmente pela tecelagem, viam-se obrigadas a exercê-la em condições muito precárias.

As primeiras divisões do trabalho consideravam a idade e, principalmente, o sexo, em face das aparentes diferenças entre a força física e a resistência entre homens e mulheres. Além disso, automaticamente, eram atribuídas a estas as atividades mais delicadas e menos forçosas, pelo papel

fundamental no âmbito doméstico/familiar. Com a evolução do comércio e da indústria, a demanda foi aumentando e as corporações de ofício perderam força, dando espaço ao capitalismo, que tinha o lucro como objetivo principal.

A Revolução Francesa (final do século XVIII), responsável pela inserção de importantes princípios na sociedade – liberdade, igualdade e fraternidade –, também foi marcada pelas insistentes e violentas lutas das mulheres para reconhecimento de seus direitos e fim da opressão. Foi elaborada a Declaração dos Direitos da Mulher Cidadã, que tinha como objetivo, basicamente, a igualdade entre os sexos.

Tal período coincidiu com o início da 1ª Revolução Industrial na Inglaterra, em 1760, responsável pelo desenvolvimento e pela mecanização na indústria, bem como na agricultura, consolidando o capitalismo. Caracterizava-se pela potencialização da produção e do consumo, tendo, conseqüentemente, preços mais baixos, principalmente no campo têxtil.

Toda essa maquinaria também trouxe à tona o aumento do desemprego e a desvalorização da mão de obra, sendo os trabalhadores, inclusive mulheres e crianças, submetidos a salários irrisórios, jornadas desgastantes e condições muito precárias e insalubres. Os acidentes dentro das fábricas e indústrias eram constantes, além do aumento de epidemias, corroborado pelo crescimento desenfreado e desorganizado da população.

Durante a Revolução Industrial, as mulheres, além do tratamento desumano nas relações de trabalho, também eram frequentemente violentadas física e sexualmente, o que aumentou o índice de mortalidade feminina.

Diante de tal situação, apesar da opressão por parte do Estado, as greves eram frequentes e os sentimentos de solidariedade e união entre os

operários foram crescendo cada vez mais, dando início às inúmeras manifestações e lutas por melhores condições e direitos, sendo a criação dos sindicatos de classes dos operários uma importante consequência.

Diversos movimentos e manifestações marcaram a Revolução Industrial, tais como: o Ludismo, liderado por Ned Ludd, que tinha a máquina como principal inimigo; o Cartismo, liderado por Feargus O'Connor e William Lovett, responsável pela elaboração da Carta do Povo; o Manifesto Comunista, sob a direção de Marx e Engels, que defendia a união dos trabalhadores e condenava o capitalismo; e a *Rerum Novarum*, publicada pelo Papa Leão XIII. Esta, por sua vez, buscava a proteção do Estado em face dos trabalhadores, defendendo a necessidade da elaboração de contratos de trabalho e definição de direitos e deveres, tanto para empregados quanto para os patrões, além de condenar o trabalho infantil e a exploração da mão de obra como meio de obtenção de lucro. Em relação à mulher, a referida encíclica enfatizou o seu papel na criação dos filhos e nos afazeres domésticos, reafirmando seu papel de inferioridade em relação ao homem.

Nesse sentido, pode-se dizer que a Encíclica *Rerum Novarum* teve importante papel na origem do Direito do Trabalho, deixando claro para o Estado as precárias situações vividas pelos operários e a necessidade de sua intervenção nas relações trabalhistas, o que, de certa forma, também beneficiou as mulheres.

A partir de 1860, com o início da 2ª Revolução Industrial, que perdurou até o início da 1ª Guerra Mundial, o liberalismo econômico, baseado na livre concorrência e na produção em série e uniforme, também criou espaço para o monopólio e, por outro lado, o aumento do sindicalismo, importante fonte do

Direito do Trabalho. Verifica-se, também, a ocorrência da Grande Depressão de 1929, com o *crash* da bolsa de Nova York, que desencadeou uma profunda crise econômica e abalou praticamente todos os países capitalistas, além das revoluções tecnológica e sexual. Tais acontecimentos são responsáveis pela intensa reinserção de novos valores na sociedade.

Apesar da exploração feminina não ter sido erradicada em sua integralidade, tem-se uma grande melhora na sociedade, não apenas no ambiente de trabalho, mas também no padrão de vida, reduzindo, inclusive, o índice de mortalidade, conforme bem explicado pela Professora PAULA OLIVEIRA CANTELLI:

“O índice de mortalidade, principalmente infantil e feminino, havia baixado consideravelmente, cerca de 100 a 200%, respectivamente, em função dos avanços da medicina, da instalação de maternidades, do aperfeiçoamento dos métodos obstétricos, dos progressos na higiene.” (CANTELLI, Paula Oliveira. *O Trabalho Feminino no Divã: Dominação e Discriminação*. Editora LTR. São Paulo. 2007. P. 91).

Desse modo, as lutas e greves dos trabalhadores continuavam disseminadas, dando origem a outras importantes normas protetivas, principalmente para as mulheres, como a proibição de trabalhos noturnos, subterrâneos, em pedreiras e a criação da licença maternidade.

Com a ocorrência das Guerras Mundiais, em vista da clara necessidade do sustento próprio e da família, as mulheres viram-se obrigadas a ocupar os cargos dos seus maridos dentro das fábricas, o que não deu fim à discriminação há muito sofrida por elas.

Nesse período, tem-se um importante marco histórico, que deu origem ao Dia Internacional da Mulher, quando, em 8 de março de 1908, na

cidade Nova York, cento e cinquenta operárias, reivindicando seus direitos e melhores condições de trabalho, paralisaram suas atividades, como forma de protesto, sendo trancadas dentro da fábrica pelos seus patrões e queimadas vivas. Tal episódio é lembrado e homenageado até os dias de hoje, não apenas nos Estados Unidos, mas também em diversos outros países.

Importantes conquistas das mulheres são verificadas nesse período, extremamente marcado por greves, tais como, o pagamento das horas extras que extrapolavam as 54 horas semanais, criação de creches e cantinas nas empresas, aperfeiçoamento de métodos anticoncepcionais e a universalização das normas de proteção ao trabalhador.

Insta salientar que a pílula anticoncepcional foi criada na década de 60, revolucionando, e muito, o papel feminino na sociedade, principalmente nas relações de trabalho, tendo em vista a dissociação do papel exclusivo de reprodução, passando a mulher a ser capaz de planejar a gravidez e, conseqüentemente, sua inserção no mercado de trabalho.

A partir do século XX, outro importante fator que aumentou a disponibilidade feminina para atividades fora do âmbito familiar foi o implemento da tecnologia e de aparelhos eletrodomésticos, que facilitavam e diminuían o tempo gasto com os afazeres domésticos.

O Estado do Bem Estar Social teve início após a ocorrência da 2ª Guerra Mundial, buscando exatamente a reparação dos imensuráveis danos sofridos pela sociedade. Foram desenvolvidas políticas sociais em diversas áreas e o Estado passou a intervir e a consolidar as relações de emprego, tratando-se de um grande marco para o Direito do Trabalho.

Pode-se dizer que o modelo fordista (1908) trouxe aperfeiçoamento ao modelo taylorista (1903), no auge de sua maturidade porque, além de buscar o domínio de todo o processo produtivo de uma empresa e o consumo em massa, também defendia a proteção dos trabalhadores, por meio de legislação e negociações coletivas. Houve uma expansão ainda maior do capitalismo, trazendo evolução em áreas distintas como transporte, comunicação e novas tecnologias no processo produtivo.

O aumento e o aperfeiçoamento da produção, por outro lado, também foi responsável pela crise do capitalismo, a partir do momento em que o consumo não era capaz de acompanhar a velocidade e a dinamicidade da oferta.

A solução encontrada pelas empresas foi a redução dos custos, por intermédio da especialização e da terceirização de serviços, o que aumentou consideravelmente a taxa de desemprego e o fluxo de mão de obra desqualificada, em sua maioria feminina, para o chamado “setor de serviços”, com salários cada vez mais baixos.

Ou seja, o toyotismo, modelo que defendia a produção apenas do necessário e exigia mão de obra cada vez mais qualificada, foi o responsável por colocar a mulher como coadjuvante no processo produtivo. Sendo assim, esta era aproveitada em atividades mecânicas, repetitivas e simples, típicas do modelo taylorista, inclusive pelo fato de que não tinha tanta disponibilidade e tempo para se dedicar ao serviço diante da permanência da responsabilidade pelo lar e pela família.

Fica claro que a exclusão da mulher do mercado de trabalho estava intimamente ligada à sua situação econômica e intelectual, vez que a mão de obra especializada, em regra, tem mais espaço e é muito mais valorizada.

Atualmente, verifica-se que a mulher vem conquistando, cada vez mais, respeito dentro das relações de trabalho, ocupando, inclusive, cargos de chefia, até então exclusivos dos homens. Obviamente, a discriminação não foi erradicada em sua integralidade, havendo manifestações cotidianas e incabíveis, que insistem na fragilidade e vulnerabilidade feminina e, conseqüentemente, em remunerações inferiores.

Outro importante fator responsável, na atualidade, pela discriminação da mulher no mercado de trabalho, é a possibilidade do seu alto custo em face da proteção à maternidade, sendo que esse ônus, em regra, é suportado pelo Sistema de Seguridade Social, ou seja, trata-se de responsabilidade do Estado, e não do empregador.

Apesar da mudança do papel feminino na sociedade, pode-se dizer que a Igreja Católica também insiste em colocá-la, mesmo que indiretamente, como submissa e inferior ao homem, defendendo a permanência do seu papel reprodutor e sua obrigação de cuidar do lar e da família, repudiando todas as formas de controle anticoncepcional. Corroborando tal entendimento, tem-se a Encíclica *Laboren Exercens*, publicada, em 1981, pelo Papa João Paulo II, que, apesar de tal posicionamento, também defende que não deve haver discriminação no âmbito das relações de trabalho.

Por fim, conclui-se que, de modo geral, as últimas décadas foram amplamente marcadas pelo aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho. Estas mostram-se cada vez mais capazes e qualificadas para assumir cargos diversos e, muitas vezes, ainda continuarem sendo responsáveis pela gestão doméstica e familiar, o que justifica, mais uma vez, a desnecessidade do tratamento discriminatório na atualidade.

1.2 Condições impostas pela Lei

Após a Revolução Industrial, o Direito do Trabalho foi sendo consolidado, havendo uma crescente preocupação por parte do Estado, em instituir normas que possibilitassem melhores condições e direitos aos trabalhadores, principalmente para as mulheres, antigos alvos de discriminação.

Nesse sentido, TORRES enfatiza, em sua obra, os principais fundamentos apontados pela doutrina que justificam a intervenção do Direito na defesa da mulher, principalmente dentro das relações trabalhistas:

“1. Fundamento fisiológico – a mulher é dotada de uma resistência física mais frágil que a do homem, portanto, exige uma atitude diferente e compatível com o seu estado.

2. Fundamento social – a sociedade tem interesse em preservar a família, daí porque o trabalho da mulher deve ser protegido de modo que a maternidade e as solicitações dela decorrentes devam ser conciliadas com as ocupações profissionais.”² TORRES, Anita Maria Meinberg Perecin. **A Saúde da Mulher e o Meio Ambiente do Trabalho**. Editora LTR. São Paulo. 2007. P. 103.

Ademais, completando tais ensinamentos, ADRIANE REIS DE ARAÚJO e TÂNIA FONTENELE MOURÃO ressaltam à página 37 de sua lição:

“A discriminação de gênero no mercado de trabalho é uma realidade preocupante. Pode ser encontrada sob diversas formas: na admissão, na progressão funcional, no momento da promoção, na diferença de salários entre homens e mulheres, no assédio moral, no assédio sexual, no trabalho prematuro das meninas como empregadas domésticas, ou até mesmo na utilização indevida da imagem feminina.”³ ARAUJO, Adriane Reis e MOURÃO, Tânia Fontenele. **Trabalho da Mulher: Mitos, Riscos e Transformações**. Editora LTR. São Paulo. 2007. P. 37.

Assim, fica claro que, aos poucos, foram desmitificados muitos entraves científicos que justificaram, por muito tempo, a inaptidão e a

incapacidade da mulher para a prestação de atividades, diante de sua provável fragilidade.

Não apenas o Estado, mas a sociedade como um todo, em sua maioria, compreenderam que a diferença entre os sexos não tem nenhum tipo de ligação obrigatória com a inferioridade, o que, inclusive na atualidade, fundamenta as lutas pelos direitos das mulheres.

Em relação à legislação brasileira, o primeiro registro de proteção à mão de obra feminina foi em 1930, após a ocorrência da Revolução, que reconheceu os direitos dos trabalhadores e instituiu novas condições e normas nesse sentido.

Foram consolidados alguns importantes direitos e garantias no Decreto nº 21.417-A de 1932, tais como, possibilidade de permanecer trabalhando após o casamento, proibição do trabalho noturno e em condições perigosas ou insalubres, intervalo intrajornada, concessão de auxílio e licença maternidade antes e após o parto.

O auxílio maternidade para as empregadas do comércio foi instituído no Decreto nº. 24.273 de 1934, momento em que ficou nítida, no cenário mundial, a preocupação da legislação brasileira em normatizar garantias e proteger o trabalho da mulher, equiparando-a, juridicamente, ao homem.

Ao longo dos anos, concluiu-se que a excessiva proteção tornou-se desnecessária e, inclusive, prejudicial para as mulheres, pois deram início a novas formas de discriminação, tendo em vista a maior onerosidade na contratação da mão de obra feminina.

A primeira previsão constitucional a respeito da igualdade entre homens e mulheres deu-se em 1946, conforme se verifica:

“Art. 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores:

(...)

II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;”

A Constituição de 1967, por sua vez, continha a seguinte previsão:

“Art. 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:

(...)

III - proibição de diferença de salários e de critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil;”

A atual Constituição Federal, que teve sua origem em 1988, ressaltou, ainda mais, os valores de igualdade e justiça na busca por uma sociedade fraterna e sem preconceitos, previstos no preâmbulo. Além disso, o artigo 5º traz, em seus incisos, diversos direitos e garantias fundamentais, enquanto o artigo 7º discrimina os principais direitos dentro das relações trabalhistas, ressaltando a igualdade entre os sexos e eliminando as práticas discriminatórias, como passa a demonstrar:

“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;”

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;”

Em sua obra, ALICE MONTEIRO DE BARROS destaca a importância da Constituição Federal para assegurar a aplicação dos princípios da não discriminação e da igualdade, considerados fundamentais dentro da evolução das relações trabalhistas das mulheres:

“A não discriminação é, provavelmente, a mais expressiva manifestação do princípio da igualdade, cujo reconhecimento, como valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico brasileiro em seu conjunto.

(...)

A igualdade apresenta conexão com a justiça social e com a concretização dos mandamentos constitucionais que visam à efetivação dos direitos sociais. Por outro lado, a igualdade é também inerente ao conceito de igual dignidade das pessoas, fundamento contra a discriminação.

(...)

O sexo, em geral, integra os motivos ilegítimos e as disposições nele fundadas são alusivas às que se estabelecem em detrimento da mulher. Decorrem de conceitos tradicionais, que ainda permanecem vivos em certas sociedades, mas atenuados em muitos outros países, graças à evolução geral da condição da mulher, embora se reconheça que ainda subsistem tais discriminações, em decorrência de uma inferioridade presumida.

A discriminação pressupõe, portanto, um tratamento diferenciado comparativamente desfavorável, que nem sempre advém de preconceito contra as mulheres, mas do fato de que sua contratação poderá elevar os custos operacionais da empresa. Note-se, entretanto, que os comportamentos conservadores em relação à mulher na

*vida familiar e social reforçam a discriminação. A experiência tem demonstrado que, a partir do momento em que esses comportamentos evoluem, modifica-se também o perfil da mulher no emprego. (...)*¹

Assim, diante da necessidade de garantir as mesmas oportunidades para ambos os sexos, algumas medidas excessivamente protetivas, que prejudicavam a contratação de mão de obra feminina, foram revogadas, tais como, proibição do trabalho noturno, em locais insalubres e perigosos e da extrapolação da jornada. Além disso, deixou de ser necessária a interferência marital ou paterna no contrato de trabalho da mulher adulta, bem como a apresentação de atestados médicos de esterilização ou gravidez.

Desse modo, as garantias diferenciadas cabíveis à mulher se restringiram apenas à proteção da maternidade e de práticas discriminatórias, até porque estas não representam condutas atentatórias ao direito constitucional de igualdade.

O artigo 373-A da CLT, inserido em 1999 pela Lei 9.799, veda, por sua vez, a revista íntima e a utilização de critérios relacionados à distinção por sexo, idade, cor, situação familiar ou gravidez para contratação, promoção ou dispensa.

A estabilidade da empregada gestante está prevista no artigo 10, inciso II, alínea b do ADCT, e no artigo 391-A da CLT, que determinam que há garantia provisória de emprego, inclusive para as empregadas domésticas (artigo 4º-A da Lei 5859/72), desde a concepção até cinco meses após o parto, não podendo tal direito ser restringido/alterado por acordo individual ou

¹BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. Editora LTR. São Paulo. 1995. P. 130.

negociação coletiva. E, conforme o atual entendimento jurisprudencial, a empregada gestante, mesmo no caso de contrato de trabalho por prazo determinado, tem direito à estabilidade provisória no emprego (súmula 244, III do TST).

A licença maternidade da empregada encontra-se prevista no *caput* e no parágrafo 3º do artigo 391 da CLT. No caso de empregada adotante ou que obtiver guarda judicial, a referida licença passou a ser concedida a partir de 2002, com a inserção do artigo 392-A da CLT.

Existem, ainda, outras previsões que buscam a proteção da maternidade dentro da relação de trabalho, tais como, licença em caso de aborto não criminoso (artigo 395 da CLT), mudança de função durante a gravidez (artigo 392, parágrafo 4º, inciso I da CLT), dispensa do trabalho para a realização do pré-natal (artigo 392, parágrafo 4º, inciso II da CLT), intervalos intrajornada para amamentação (artigo 396 da CLT), que integram a jornada de trabalho, não cabendo o desconto pelo período, e, por fim, disponibilidade de creche ou reembolso nesse sentido (artigo 389, parágrafo 1º da CLT).

No tocante às negociações coletivas, mesmo tendo o sindicato ganhado força e presença no mercado de trabalho a partir da década de 80, as reivindicações femininas, em um primeiro momento, pouco estiveram presentes em tais instrumentos coletivos. Atualmente, a organização das mulheres teve um crescimento acentuado, assim como seus papéis nas atividades sindicais, trazendo à tona questões ligadas à família, casamento, gestação, aleitamento e maternidade.

Em suma, pode-se dizer que existem três momentos distintos a respeito do tratamento da mulher no ordenamento jurídico brasileiro:

insuficiência, em razão da ausência de direitos, normas e melhores condições; excesso, quando o aumento da proteção em torno da mão de obra feminina prejudicou, e muito, a sua contratação; e, por fim, adaptação, sempre buscando a maior inserção da mulher no mercado de trabalho.

1.3 Contrato de trabalho

A CLT, tendo como objetivo a proteção e a igualdade da mulher no mercado de trabalho, reservou um capítulo para tratar do trabalho da mulher, mais especificamente dos artigos 372 a 401 da CLT (Capítulo III).

Um importante marco na contratação da mão de obra feminina foi em 1989, quando o artigo 13 da Lei 7.885 revogou o artigo 446 da CLT que facultava ao responsável legal pela empregada entre 18 e 21 anos requerer a rescisão de seu contrato de trabalho, quando entendesse que havia prejuízo de ordem física ou moral, sendo necessária, também, a autorização do marido para o trabalho de sua mulher.

Assim, com a evolução da legislação brasileira, a capacidade laborativa da mulher passou a ser aos 16 anos, sendo que, a partir dos 18 anos, esta torna-se plenamente responsável pelos atos praticados no exercício de suas funções. Existe, ainda, a possibilidade de contratação como aprendiz, a partir dos 14 anos de idade, obedecendo aos preceitos elencados pelos artigos 424 a 433 da CLT.

Ou seja, não há imposição de norma alguma em sentido contrário à contratação da mulher, ou de autorização especial, estando sujeita às mesmas condições do contrato de trabalho do homem.

No que diz respeito à remuneração, tem-se o princípio da isonomia salarial, previsto nos artigos 5º e 7º, inciso XXX da CF/88, bem como pelo artigo 461, caput da CLT, não cabendo qualquer tipo de diferenciação entre homens e mulheres, quando se tratar de trabalho exercido com igual valor.

1.3.1 Duração do Trabalho

Nos termos do artigo 7º, inciso XIII da CF/88, bem como dos artigos 58 e 71 da CLT, em regra, a jornada de trabalho é de 8 horas, havendo um intervalo de, no mínimo, 1 hora ou, salvo acordo ou negociação coletiva, de, no máximo, 2 horas, ou 44 horas semanais. No caso de extrapolação, o empregado (a) tem direito ao pagamento da hora extra, acrescida do adicional de 50% (artigo 7º, XVI da CF/88).

Antes, havia proibição do exercício de horas extras pela mulher, que era permitido apenas quando houvesse compensação do horário dentro da mesma semana (artigo 374 da CLT – revogado pela Lei 7.885/89) ou na ocorrência de força maior (artigo 376 da CLT).

Ocorre que a Instrução Normativa nº. 1 de 1988 da Secretaria das Relações do Trabalho, ao interpretar o artigo 7º da CF/88, determinou que, os trabalhadores maiores, tanto homens quanto mulheres, poderão ter sua jornada extrapolada em 2 horas, respeitado o limite máximo de 10 horas por dia, mediante acordo individual ou negociação coletiva, não havendo tal limite no caso de ocorrência de força maior.

Entretanto, com fulcro no artigo 384 da CLT, caso a mulher preste horas extras, é obrigatória a concessão de um intervalo de, no mínimo, 15 minutos antes do início do período extraordinário. Tal artigo é objeto de

discussão doutrinária a respeito de sua constitucionalidade, como será demonstrado posteriormente.

1.3.2 Trabalho noturno

Atualmente, a legislação brasileira permite o trabalho noturno da mulher, salvo para as empregadas menores de 18 anos de idade (artigo 381, caput da CLT). Este deverá ser acrescido de adicional de, no mínimo, 20%, sendo a hora do período noturno computada como 52 minutos e 30 segundos (artigo 381, parágrafos 1º e 2º da CLT).

Ou seja, trata-se da regra geral prevista pelos artigos 7º, inciso IX da CF/88 e 73 da CLT, estando as mulheres submetidas às mesmas condições dos empregados homens, o que configura uma mudança considerável na legislação.

1.3.3 Períodos de descanso

Nos termos do artigo 382 da CLT, a empregada, entre duas jornadas de trabalho, tem direito a um intervalo de 11 horas consecutivas para repouso.

Além disso, como já mencionado, no caso de extrapolação da jornada, antes do início desse período, a empregada tem direito a, no mínimo, 15 minutos para repouso, conforme determinação do artigo 384 da CLT.

Existem autores de peso, inclusive ALICE MONTEIRO DE BARROS, que defendem a revogação expressa do artigo 384 da CLT, por se tratar de um obstáculo legal que impede e dificulta a inserção da mulher no mercado de trabalho.

As mulheres devem ter os mesmos direitos conferidos aos homens, cabendo tratamento diferenciado apenas quando se tratar de aspectos

biológicos, quais sejam: maternidade, amamentação e aborto, por não se tratar de práticas discriminatórias, e sim protetivas.

Entende-se, inclusive, que ao permitir a duração do trabalho da mulher igual à do homem, a Constituição Federal de 1988 não recepcionou tal artigo, em razão da nítida desigualdade que institui entre os sexos, e da preferência do empregador pela contratação de mão de obra masculina, que não necessita do repouso de 15 minutos.

1.3.4 Trabalhos não permitidos

Nos termos do artigo 390, *caput* da CLT, ficam proibidos os trabalhos que exijam força muscular da mulher, com a remoção de pesos superiores a 20 quilos, se o trabalho for contínuo, ou 25 quilos, se o esforço não for contínuo. Conforme disposição do *caput* do referido artigo, quando se tratar de remoção de material por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou qualquer aparelho mecânico, não há de se falar na proibição da mão de obra feminina.

Tal artigo visa a uma maior proteção da mulher, vez que, o excesso de peso pode sobrecarregá-la e trazer prejuízos à sua saúde, uma vez que, em regra, sua força física é aquém da masculina.

No caso de serem exigidas atividades superiores à força da empregada, poderá ser configurada a justa causa pelo empregador, cabendo a rescisão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 483, alínea “a” da CLT.

1.3.5 Proteção à maternidade e garantia provisória do emprego

A licença maternidade diz respeito ao período em que a mulher deve se afastar do trabalho para dar à luz e cuidar do filho nos seus primeiros meses de vida, em razão de sua nítida situação de fragilidade e dependência.

Antes, esse período era custeado pelo empregador, tratando-se de mais um ônus que prejudicava a contratação da mão de obra feminina por seu alto custo e falta de interesse do empregador nesse sentido.

Visando alterar tal situação e beneficiar as mulheres, os Decretos 51.627/62 e 58.020/66 ratificaram as Convenções nº. 3 e 103 da OIT, que previam o pagamento correspondente à licença maternidade por meio de um seguro social ou fundo público, retirando tal obrigação do empregador.

Assim, nos termos do artigo 7º, inciso XVIII da CF/88, o afastamento da empregada, no caso de licença maternidade, ocorre por 120 dias, sem prejuízo do salário, ou seja, este deve ser recebido na integralidade e, quando se tratar de remuneração variável, corresponderá à média dos seis últimos meses trabalhados. Tal direito foi assegurado não apenas para as empregadas urbanas, mas também para as avulsas, domésticas e seguradas especiais (produtoras rurais, meeiras, arrendatárias).

Inclusive, nos termos do artigo 394 da CLT, é assegurado à mulher grávida a opção de extinguir o contrato de trabalho, quando este for prejudicial à gestação, estando tal situação comprovada por atestado médico.

No caso de aborto não criminoso, que também deve ser comprovado por atestado médico, a mulher terá direito ao afastamento por duas semanas, o que demonstra que a licença maternidade não está apenas condicionada ao nascimento do filho com vida.

A CLT, em seu artigo 396, também prevê que a empregada mãe tenha direito a dois intervalos especiais em sua jornada, de meia hora cada um, destinados à amamentação de seu filho, até que ele complete seis meses. Tais intervalos não serão descontados, integrando-se à jornada da empregada.

Cabe ressaltar que, tanto o ato da contratação da mulher quanto o ato da rescisão do contrato de trabalho, não podem ter como óbice o matrimônio ou a gravidez daquela, sob pena de configuração de uma prática discriminatória e contrária ao ordenamento jurídico brasileiro (Lei 9.029/95).

Outro importante aspecto a respeito da proteção da mulher nas relações trabalhistas diz respeito à estabilidade provisória no emprego. Tal direito é adquirido pela empregada desde a concepção até cinco meses após o parto, com fulcro nos artigos 10, inciso II, alínea “b” do ADCT e 391-A da CLT. Ressalta-se que tal direito foi estendido na hipótese de contrato de trabalho por prazo determinado em que, mesmo tendo termo certo, existe a possibilidade de a empregada adquirir garantia provisória no emprego, desde que a concepção tenha ocorrido na vigência do contrato, com fulcro na súmula 244, III do TST, podendo retroagir.

No caso de ser desaconselhável a reintegração da empregada estável, em razão da existência de incompatibilidade, será devida uma indenização, com fulcro nos artigos 496 e 497 da CLT.

2 TIPOS DE PRECONCEITOS E DISCRIMINAÇÕES QUANTO AO TRABALHO FEMININO

Em regra, os homens, desde os primórdios, são retratados como os principais detentores de características como competência, orientação para realização, inclinação para assumir comando, autonomia e racionalidade.

Por outro lado, as mulheres sempre foram mais associadas a características como maior sensibilidade emocional e grande ligação com a família.

Pode-se concluir que as características citadas de homens e mulheres não são apenas diferentes, elas tendem a ser opostas: há uma maior crença de que os homens são mais objetivos/dominantes e as mulheres são mais subjetivas/dominadas.

Estereótipos, geralmente, servem como atalhos para formar impressões sobre pessoas e guiar nossas decisões, sem qualquer comprovação ou embasamento. Os preconceitos de gênero têm consequências importantes para o local de trabalho. A título de exemplo:

- Transferência do crédito de uma tarefa bem executada: é frequente o fato de homens serem creditados pelos sucessos conjuntos e as mulheres serem culpadas por fracassos conjuntos. Essas expectativas negativas de desempenho costumam ser anuladas quando a contribuição individual da mulher e sua competência são inquestionáveis;

- Homens são promovidos em potencial, mulheres são promovidas por desempenho comprovado: as mulheres, em regra, são submetidas a padrões mais rígidos de promoção.

- O efeito backlash: competente, mas autoritária e desagradável. Nesse caso, as mulheres dominantes e questionadoras tendem a ser percebidas como figuras mais difíceis e menos agradáveis do que os homens.

A discriminação é uma forma de exclusão social, uma vez que restringe direitos e acentua diferenças que, a princípio, não deveriam gerar distinção na forma de tratamento e, nitidamente, desrespeitam o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como os pilares do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, que, por sua vez, determina os direitos e garantias fundamentais.

Nesse sentido, também a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) consagra que: *“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos.”*, não restando dúvidas acerca da necessidade de um tratamento justo dentro da coletividade.

Ou seja, a discriminação é tida como um afronto à própria democracia do Estado e pode colocar em evidência injustiças relativas ao sexo, idade, cor, raça ou religião, o que é amplamente vedado pelas leis em vigência.

Desse modo, os tratamentos diferenciados são atribuídos apenas às hipóteses excepcionais trazidas pelo ordenamento jurídico brasileiro, que tem como justificativa justamente a busca da igualdade para os desiguais.

A Professora PAULA OLIVEIRA CANTELLI, em sua obra, enfatiza:

“(...) discriminar é dar um tratamento diferenciado, comparativamente desfavorável, a determinada pessoa, em função de algum motivo ou característica específica.” (CANTELLI, Paula Oliveira. **O Trabalho Feminino no Divã: Dominação e Discriminação**. Editora LTR. São Paulo. 2007. P. 38.)

Apesar das diversas formas de discriminação, o presente trabalho busca enfoque na discriminação das mulheres dentro das relações trabalhistas, tendo em vista sua manifestação frequente e injusta, como passa a demonstrar.

2.1 Na contratação

Uma das formas de discriminação que a mulher pode sofrer no momento da contratação para um determinado trabalho ocorre quando se exige atestado negativo de gravidez e esterilização.

Ora, um dos principais papéis da mulher na sociedade é exatamente sua capacidade de gerar filhos e dar início a uma família. E o trabalho é justamente seu meio de sustento, o que torna incabível e injusta tal exigência na contratação.

Nesse aspecto, tem-se a Lei 9029/95, que busca a coibição de qualquer prática discriminatória nas relações trabalhistas, como passa a demonstrar:

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

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

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

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

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

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.”

Assim, desde a contratação, as mulheres devem ter as mesmas oportunidades e tratamento dispensados aos homens, não cabendo práticas discriminatórias em razão de suas diferenças e particularidades biológicas.

2.2 No curso do contrato de trabalho

Mesmo sendo de conhecimento público e notório, algumas empresas insistem em remunerar de forma desigual seus funcionários, em virtude do sexo, o que contraria amplamente todos os preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como da Constituição Federal de 1988 e do ordenamento jurídico brasileiro como um todo.

Além disso, existem formas de discriminação de tratamento dentro do ambiente de trabalho, quando não são concedidas as mesmas oportunidades e benefícios para os funcionários do sexo masculino e feminino.

O principal é compreender que os diplomas legais direcionam para a isonomia salarial, que deve ser a regra dentro das relações trabalhistas, quando o trabalho é prestado em iguais condições. A mão de obra feminina deve ser valorizada e respeitada, não cabendo diferenciação no tocante às remunerações, com fulcro nos artigos 5º e 7º, inciso XXX da CF/88, bem como no artigo 461, *caput* da CLT.

2.3 Na dispensa

Como já demonstrado, a mulher grávida necessita de uma proteção especial quando está nessa condição, em razão da maior preocupação com o filho a caminho, que precisa de cuidado e sustento, sem contar, é claro, com a condição mais frágil da saúde da mulher durante esse estado.

Portanto, a demissão em razão da gravidez configura uma grande injustiça e um afronta à legislação, tendo em vista que a mulher passa a ter garantia no emprego em razão dessa condição.

Mas, não é apenas a dispensa da mulher grávida que é vedada pelo ordenamento jurídico. Ou seja, qualquer ato discriminatório, que configure dispensa imotivada e arbitrária, é passível de punição ao empregador, e dá direito ao empregado à estabilidade provisória, tendo em vista a manutenção da relação de emprego, conforme se verifica no artigo 4º da Lei 9.029/95:

“Art. 4º. 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, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.”

2.4 Danos moral e material

Quando ficar constatada a prática de um ato ilícito por parte do empregador e houver nexo de causalidade com o prejuízo sofrido pelo empregado, seja ele homem ou mulher, nos termos dos artigos 186, 927 e 942 do CC/02, será devida a indenização que, com fulcro nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, deve ser estipulada buscando o ressarcimento dos prejuízos sofridos pela vítima.

Nesse sentido, tem-se que o dano moral ou patrimonial está intimamente ligado à noção de dignidade da pessoa humana, conforme previsão dos artigos 1º, inciso III e 5º, inciso X da CF/88, sendo repudiada e penalizada qualquer forma de desrespeito e inobservância a tal direito fundamental.

Importante ressaltar que o trabalho é um dos pilares da ordem econômica e, por esse motivo, o ordenamento jurídico brasileiro busca a existência digna do indivíduo dentro das relações trabalhistas, bem como a justiça social, de acordo com o caput do artigo 170 da CF/88.

A título de ilustração e melhor elucidação do tema, serão demonstradas formas de violação à moralidade do indivíduo, principalmente da mulher, dentro do ambiente de trabalho.

2.4.1 Tipos de assédio no ambiente de trabalho

O assédio é uma forma de discriminação, tendo em vista que se caracteriza justamente pelo tratamento injusto, inoportuno e desigual a outrem, podendo ser manifestado de diversas formas, tais como verbal, escrita ou física.

Trata-se de uma prática amplamente prejudicial e recriminada, diante do desconforto e do sofrimento que pode causar à sua vítima. Inclusive, o assédio pode deixar sequelas à integridade psicológica ou até física daquele que sofre a conduta de forma repetida, sendo um afronto à dignidade da pessoa humana.

Ou seja, o assédio, qualquer que seja sua forma, é extremamente prejudicial ao ambiente de trabalho.

2.4.1.1 Moral

O empregador, como bem determinado pelo artigo 2º da CLT, é responsável pela fiscalização e pela gestão de toda a atividade empresarial, assumindo os riscos de seu empreendimento.

Por esse motivo, os trabalhadores, durante o exercício das atividades profissionais, podem sofrer inúmeras formas de violação à sua liberdade e intimidade, tendo em vista que as empresas, utilizando-se do argumento de proteção à segurança do ambiente de trabalho, vem adotando formas cada vez mais absurdas e exageradas de controle de seus empregados.

Insta salientar que a proteção da atividade empresarial e da competitividade não justificam a adoção de tais medidas hostis, desrespeitosas e que prejudicam o desempenho das atividades profissionais pelos empregados.

Os exemplos mais comuns de extrapolação do exercício legítimo do poder empresarial devem-se à prática das seguintes medidas: instalação de

câmeras de vigilância nos banheiros dos empregados, rastreamento de *e-mails*, revista íntima e espionagem industrial. Todas essas condutas tem em comum a busca pelo absoluto e pleno controle das atividades empresariais e garantia da sobrevivência e viabilidade desta, ignorando, muitas vezes, os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nesse sentido, pode-se dizer que o assédio moral no trabalho caracteriza-se por qualquer ato abusivo e injustificado, praticado contra a dignidade ou a integridade física ou psíquica do indivíduo, prejudicando o ambiente de trabalho, em razão da ofensa e humilhação causadas.

As autoras ADRIANE REIS DE ARAÚJO e TÂNIA FONTENELE MOURÃO, em obra conjunta, afirmam que existem três formas de manifestação do assédio moral no ambiente laboral, como passam a demonstrar:

“(...) O assédio moral oriundo do superior hierárquico da vítima é denominado assédio vertical descendente. A perseguição praticada pelos próprios colegas de trabalho se identifica como assédio moral horizontal. E o assédio vertical ascendente, mais raro, traduz aquele realizado pelos subordinados contra um superior hierárquico (...).”(ARAÚJO, Adriane Reis. MOURÃO, Tânia Fontenele. **Trabalho de Mulher: mitos, riscos e transformações**. Editora LTR. São Paulo. 2007. P. 123).

Cabe ressaltar que tal divisão serve apenas para fins didáticos, uma vez que, na prática, os tipos de manifestação do assédio moral não são tão bem delimitados, podendo ocorrer de forma mista e diversificada.

O importante é que, para a configuração do assédio moral, deve-se verificar a existência da repercussão da conduta praticada pelo agressor, a periodicidade, a durabilidade dos atos, a finalidade e os efeitos na integridade física e psíquica do trabalhador.

As mulheres, mais uma vez, são as vítimas mais frequentes, principalmente por razões sócio culturais, que determinam a predominância e a legitimidade do tratamento discriminatório quanto ao gênero, nas relações de trabalho.

Além disso, outro fator, que justifica o percentual mais alto das mulheres como vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho, seria exatamente pelo fato de que, em regra, o perfil da vítima seria o de um indivíduo mais fraco e mais propenso às ofensas, o que dificilmente é admitido pelos homens.

A solução deve se ater na adoção de normas empresariais que tratem da organização, visando à igualdade de tratamento de seus empregados, por exemplo, nos processos de fusão, promoção e de decisões internas. Além disso, deve-se buscar uma repressão maior e mais eficaz dos agressores, considerando os prejuízos que trazem para a vítima e ao ambiente de trabalho.

Por fim, conclui-se que o assédio moral nas relações trabalhistas configura mais um modo de organização ilícita e discriminatória dentro das empresas, contrariando os princípios da dignidade da pessoa humana e integridade física, bem como os direitos fundamentais da vítima.

2.4.1.2 Sexual

O assédio sexual priva o indivíduo de sua liberdade sexual, tendo em vista que a conduta praticada não é desejada e/ou autorizada por sua vítima. Além disso, por ser extremamente ofensiva e constrangedora, muitas vezes expõe o indivíduo a situações humilhantes, em razão de seu direito de dispor do

próprio corpo, que não pode ser contrariado, inclusive e principalmente, no ambiente de trabalho, em que o respeito deve ser a regra.

Como já mencionado, o assédio sexual não é um problema exclusivo das mulheres, mas estas são as vítimas mais frequentes e responsáveis pelos casos mais graves e absurdos, sendo um dos principais fatores da discriminação no mercado de trabalho.

A prática do assédio coloca ainda mais em evidência o conflito de dominação e poder entre homens e mulheres, imposto pela sociedade desde os primórdios. Nesse sentido, pode-se dizer que o assédio sexual vai muito além das relações de trabalho, sendo um problema e uma imposição de ordem cultural e histórica.

Existem diversas formas de manifestação do assédio sexual, podendo ser direta ou indiretamente, física ou verbal, e verifica-se a partir do momento em que o assediado se manifesta contrariamente a uma determinada conduta, deixando claro que esta é indesejada. Importante ressaltar que a reiteração, conforme entendimento dominante, não é requisito necessário para a consolidação do assédio sexual.

Em geral, o tipo de assédio em questão pode se manifestar por meio de chantagem, em que há abuso da hierarquia pelo superior e pressão sobre a vítima, ou intimidação, quando o assédio sexual é cometido por colega de trabalho, causando constrangimento e prejudicando as atividades da vítima.

Um dos grandes problemas consiste em que, muitas vezes, dentro do ambiente de trabalho, a empregada vê-se obrigada a não denunciar e a aceitar a prática de tais condutas, exatamente por temer a exposição ou até a perda de seu emprego.

Apesar da banalização e de não haver legislação específica a respeito do tema, o assédio sexual é amplamente recriminado por diversos instrumentos, como abaixo citado:

“Artigo 1.º da Convenção 111 da OIT de 1958:

(1) Para os fins da presente Convenção, o termo «discriminação» compreende:

a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.”

“Art. 5º da Constituição Federal de 1988:

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;

(...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;”

“Art. 932 do Código Civil de 2002

São também responsáveis pela reparação civil:

(...)

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;”

“Art. 933 do Código Civil de 2002:

As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.”

“Art. 216-A do Código Penal:

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.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.”

Na CLT existem dispositivos que protegem a empregada ou a empregadora contra a prática de atos que configurem assédio sexual, podendo-se inserir em uma das hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho, quando se verifica a prática de justa causa pelo empregador, ou dispensa por justa causa do assediador, além do pagamento de indenização por danos morais. Passe-se a demonstrar:

“Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...)

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;”

“Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

(...)

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;”

Por fim, importante ressaltar que a Justiça do Trabalho é competente para dirimir conflitos de assédio sexual dentro do ambiente de trabalho, uma vez que tal prática é oriunda de um contrato de trabalho, conforme determinado pelo artigo 114 da CF/88, inclusive se este já tiver sido rescindido.

Cabe, ainda, ressaltar que a legislação e possível punição do assediador não são suficientes para erradicar a prática do assédio sexual na sociedade como um todo, especialmente nas relações de trabalho. É necessária uma profunda modificação no modo de pensar e na postura face do problema, buscando o fim da discriminação contra a mulher.

3 ASPECTOS TRABALHISTAS DA LEI MARIA DA PENHA

A Lei 11.340/06, conhecida como Lei Maria da Penha, está em vigor desde 22/9/2006 e foi criada para conferir maior proteção em relação às vítimas de violência doméstica e familiar.

O nome dado à lei diz respeito a uma mulher de Fortaleza que sofreu diversas situações de violência por parte do seu ex marido, um professor universitário, inclusive duas tentativas de homicídio, até ficar paraplégica.

Ela denunciou o marido, e a sentença demorou mais de 15 anos para ser expedida. Seu advogado procurou o Tribunal Internacional, que aplicou uma sanção ao Brasil, resultando na aprovação da Lei Maria da Penha pelo Congresso.

Até 1990, a violência contra a mulher era tratada como uma violência comum. Hoje, inclusive, há outros casos específicos: idoso, criança, trânsito, meio ambiente.

Importante ressaltar que a 1ª jurisprudência, alterando o entendimento, foi do TJMG, que considerou que, também, pode existir violência doméstica contra homens, como no caso de homossexuais e travestis. Ou seja, as medidas protetivas podem ser aplicadas aos homens, que estejam em uma situação de vulnerabilidade, no âmbito doméstico/familiar. O artigo 129 do CP, por sua vez, protege tanto homem quanto mulher, em todas as outras hipóteses.

A Lei 11.340/06, em seus artigos 3º e 4º dispõe o seguinte:

“Art. 3º Serão asseguradas às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao

trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

§ 1º O poder público desenvolverá políticas que visem garantir os direitos humanos das mulheres no âmbito das relações domésticas e familiares no sentido de resguardá-las de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 2º Cabe à família, à sociedade e ao poder público criar as condições necessárias para o efetivo exercício dos direitos enunciados no caput.

Art. 4º Na interpretação desta Lei, serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares das mulheres em situação de violência doméstica e familiar.”

Além de trazer disposições penais, a Lei Maria da Penha também visa à proteção da mulher no ambiente do trabalho, reservando o exercício efetivo de seu direito nesse sentido.

Além disso, verifica-se que, ao juiz, cabe a aplicação de normas e medidas protetivas que visam a segurança da mulher em todos os aspectos, inclusive em relação ao seu trabalho:

“Art. 9º: A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

(...)

§ 2º - O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

I - acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

Tratando-se de servidora estadual, sua atuação é dentro do Estado. Assim, a competência para analisar a violência familiar em face da mulher é do Juiz estadual. Este vai determinar que, se a servidora estadual estiver sofrendo violência doméstica e familiar, será transferida de cidade, dentro do mesmo Estado. Mas, se a servidora for municipal, o juiz não pode determinar sua transferência de cidade, mas pode colocá-la em outro local, exercendo a mesma função e na mesma cidade.

Então, pode-se dizer que esse artigo passa a ser inócuo quando se tratar de servidora municipal ou federal, em razão da impossibilidade de transferência, tendo em vista a desestruturação do sistema administrativo.

Quando se tratar da hipótese de afastamento da mulher do local de trabalho por até seis meses, será caso de suspensão do contrato de trabalho, porque ausente a prestação de atividades pela empregada, bem como a contraprestatividade por parte do empregador, tratando-se de uma forma excepcional de licença não remunerada em que a empregada possui garantia do emprego.

Além disso, não há qualquer previsão na Lei Maria da Penha a respeito do pagamento de salários no período de afastamento, o que traria ainda mais prejuízos para o empregador na contratação da mão de obra feminina e, mais uma vez, preferência pela masculina.

Nesse aspecto, poderia ser questionada a necessidade de criação de algum tipo de auxílio pecuniário, quando a empregada encontrar-se na situação

de afastamento, custeado pelo INSS, em razão da clara necessidade de assistência à mulher.

Insta salientar a possível alegação de inconstitucionalidade nesse caso, em razão de um juiz de direito estar usurpando a competência de um juiz trabalhista.

Por outro lado, tal fato pode ser interpretado com fundamento no artigo 3º, inciso III da CF/88, bem como pelos seus artigos 5º, inciso III, 6º e 7º, que visam à manutenção da dignidade da pessoa humana e proteção da integridade física do trabalhador como membro da família. Portanto, não se trata de ato discricionário do magistrado não especializado em direito do trabalho, porque este já reconhece, de plano, a manutenção de vínculo empregatício, havendo conflito trabalhista caso decidisse em sentido contrário.

Verifica-se que a Lei Maria da Penha, sempre interpretada à luz da Constituição Federal de 1988, busca a preservação da integridade física e psicológica da mulher, inclusive dentro do ambiente de trabalho, cabendo sua ausência provisória para se instalar em lugar seguro quanto ao seu agressor, principalmente quando trabalharem no mesmo local, considerando ainda a permanência de sua garantia do emprego durante esse período.

4 MUDANÇAS DA REFORMA TRABALHISTA QUE AFETAM AS MULHERES

4.1 Atividade de risco

A **insalubridade** é condição prejudicial à saúde — reconhecido pelo Ministério do trabalho NR15 — a qual o trabalhador é exposto, sendo esta classificada por graus: baixo (10%), médio (20%), e máximo (40%).

Para compensar este trabalho prejudicial, é pago ao empregado uma indenização, chamada de **ADICIONAL**, que será calculada sobre o grau de exposição e utilizado o salário mínimo como base. Podemos citar alguns exemplos de agentes insalubres como:

- Ruído acima do limite;
- Produtos químicos;
- Umidade;
- Agentes biológicos e etc.

Pois bem, antes da reforma trabalhista, as mulheres grávidas ou em período de amamentação não poderiam trabalhar expostas à insalubridade, evitando assim risco à mulher e seu **bebê**.

Com a reforma trabalhista (11/11/2017) ficou determinado que:

- Gestantes **não poderão trabalhar** em ambientes insalubres em grau máximo (40%), sendo afastada para local salubre sem prejuízo de sua remuneração incluído o adicional de insalubridade;
- Gestantes **poderão trabalhar** em ambientes insalubres em grau baixo (10%) ou médio (20%), exceto se apresentarem atestado médico que recomende o

afastamento do ambiente insalubre, também sem prejuízo de sua remuneração incluído o adicional de insalubridade.

- Lactantes **poderão trabalhar** expostas a qualquer grau de insalubridade, exceto se apresentarem atestado médico que recomende o afastamento.

Só para deixar claro, logo após a publicação da lei da reforma trabalhista, foi editada a **Medida Provisória 808/2017** que trazia as seguintes alterações:

- A empregada será afastada, enquanto durar a gestação, de atividade insalubre e por isso não receberá o adicional.
- Caso a gestante apresente atestado médico voluntariamente, poderá trabalhar em operações insalubres em grau mínimo e médio e conseqüentemente receberá o adicional.
- A lactante somente será afastada das atividades insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado médico com esta recomendação.

Essa medida provisória (808/2017) perdeu sua validade em 24/04/2018, por falta de votação e aprovação no Congresso Nacional, fazendo com que as regras originadas pela reforma trabalhista estejam em vigor!

Lado positivo da mudança

Garantia à empregada ao recebimento de uma remuneração superior, inclusive quando suspender o exercício de atividades insalubres.

Lado negativo

O empregador poderá exigir que a empregada fique exposta a risco (mesmo que baixo), nesta fase da vida.

4.2 Intervalo de amamentação

Antes da reforma trabalhista, a mulher tinha direito a 02 intervalos (integravam a jornada) de 30 minutos cada um para **amamentação** até que a criança completasse 06 meses — podendo este tempo ser dilatado.

Após a reforma, **poderá haver negociação** direta entre a mulher e o empregador a respeito de como será a concessão do intervalo.

Nesta negociação, o momento da amamentação poderá ser escolhido entre 2 intervalos de meia hora ou apenas um, com duração de uma hora!

Importante lembrar que este intervalo também é direito da **adotante**, garantindo assim maior conexão com o novo membro da família!

4.3 Intervalo da mulher

O artigo 384 da CLT garantia, apenas às mulheres, o intervalo de 15 minutos ao final da jornada, caso a empregada tivesse que realizar horas extras.

Este artigo foi inserido na CLT em 1943 porque as mulheres tinham que pedir autorização aos maridos para que pudessem permanecer até mais tarde no trabalho.

Com a reforma trabalhista este intervalo foi extinto.

4.4 Redução à desigualdade

A reforma trabalhista confirmou, no **artigo 372 da CLT**, que todas as normas que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino sendo **PROIBIDO**:

- Anúncio com preferência de sexo;
- Recusa de contratação por este motivo;
- Diferenciar remuneração;
- Promoção por sexo;
- Exigir exame para comprovação de esterilidade ou gravidez para contratação ou permanência no emprego.

Esta norma foi reforçada pelo **artigo 461 da CLT** que diz que *‘Sendo idêntica a função, a todo **trabalho de igual valor**, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, **corresponderá igual salário**, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade’.*

Caso isso seja **descumprido**, por motivo de **sexo ou etnia**, será aplicada uma **multa** de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (hoje, equivale a R\$5.531,31) e ainda terá o empregado direito às **diferenças de salário**.

Ainda, o **artigo 611-B a CLT** autoriza que os acordos firmados com o sindicato tenham validade superior a lei quanto se tratarem de **proteção à mulher**.

5 COMPLIANCE TRABALHISTA

Primeiramente, importante ressaltar que não há uma legislação ou regulamentação formal acerca do compliance trabalhista, mas sim um vasto material sobre os programas de compliance em geral. Além disso, há o Decreto Federal 8.420/16, que regulamenta a Lei Anticorrupção, e pode ser utilizado como base para a aplicação, dentre outros, do compliance trabalhista.

Aliás, foi justamente através da Lei Anticorrupção (n^o 12.846/2013) que, no Brasil, a implantação de programas de compliance foi ampliada. A Lei Anticorrupção estabeleceu a possibilidade de responsabilizar objetivamente (independente de culpa) empresas por atos praticados por terceiros em seu interesse. Passou, também, a prever a adoção de programas de integridade (compliance) pelas pessoas jurídicas como maneira de mitigar riscos e possíveis penalidades pela prática de atos corruptivos.

O compliance trabalhista é uma espécie de programa de compliance. Age, prioritariamente, envolvendo departamento jurídico, recursos humanos e direção da empresa e segue a mesma lógica dos programas de integridade em geral. Isso porque tem por escopo o respeito às leis trabalhistas, aos acordos trabalhistas e convenções coletivas, às regras internas da empresa e demais normas internacionais de proteção aos trabalhadores.

Ao visar a conformidade com normas jurídicas e coletivas, assim como internas das empresas, o compliance trabalhista é uma ferramenta importante na diminuição de passivos judiciais e na promoção de um ambiente de trabalho adequado. Além disso, é essencial na prática de nova cultura ética, atingindo o comportamento de todas as esferas da empresa, desde os empregados até os prestadores de serviço e fornecedores.

5.1 Vantagens do compliance trabalhista

Um programa de compliance trabalhista implantado com seriedade e efetividade traz inúmeros benefícios à empresa.

Permite o sentimento de segurança por parte dos empregados e o consequente aumento da produtividade. Além disso, como mencionado, diminui o número de ações trabalhistas, além de apresentar a empresa com bons olhos perante o judiciário. E, por fim, mas sem limitar os benefícios, a efetividade do programa traz consigo a preservação da honra e da imagem empresarial, assim como a continuidade de suas operações.

5.2 Aspectos abordados pelo compliance trabalhista

Alguns dos principais temas de abordagem do compliance trabalhista na redução de riscos e na busca pela conformidade são os seguintes:

- Assédio moral e sexual
- Riscos da empresa tomadora de serviços
- Recrutamento e seleção
- Modalidades de contratação
- Saúde e segurança do trabalho
- Conflitos entre empregados
- Aplicação das penalidades disciplinares
- Saúde e segurança do trabalho
- Utilização de internet, telefone celular, e-mail corporativo
- Jornada de trabalho
- Desvio ou acúmulo de função

- Políticas de remuneração
- Igualdade de gênero
- Rescisão do contrato
- Normas coletivas

A efetividade do compliance trabalhista depende, dentre outros fatores, do engajamento da direção da empresa, sem o qual não será possível conferir credibilidade ao programa.

5.3 O compliance como aliado da mulher na atuação profissional

Neste cenário, a estrutura e um programa de compliance são determinantes para garantir um ambiente propício e efetivo nas conquistas das mulheres dentro do ambiente corporativo. A área tem a missão de adequar as políticas da companhia aos seus princípios e valores, visando sempre combater a discriminação, os abusos e a violência, estimulando, sobretudo, a igualdade de gênero.

A realidade do compliance nas empresas e no cotidiano das mulheres traz reflexos sólidos e eficazes no exercício das atividades profissionais, principalmente por permitir e garantir que elas possam atuar com mais segurança, confiança e igualdade de oportunidades, sem que tenham que renunciar às suas carreiras em virtude das dificuldades e barreiras encontradas em ambientes nocivos e não aderentes à nova realidade e às normas de trato social.

Não à toa, programas efetivos nas companhias mundo à fora têm protegido e estimulado cada vez mais a participação feminina em posições e carreiras que, até então, eram exercidas quase que integralmente por homens.

E, tudo isso, feito com integridade e ações sérias voltadas, primordialmente, para a disseminação da informação e mecanismos de transparência na apuração de desvios.

A área de compliance dá o suporte à organização com treinamentos que reforçam os conceitos de igualdade e melhores práticas de mercado, fortalecendo, assim, a companhia com a adoção de medidas igualitárias, que ampliam o rol de ações cotidianas de combate às distorções de conduta e ao assédio, de forma a tornar o ambiente mais competitivo e equiparado. A mudança de cultura é a chave necessária para a transformação e a forma mais adequada para alcançá-la é com informações claras sobre os objetivos, valores e visões da companhia.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do trabalho ficou claro que a mulher, desde as civilizações mais antigas, vem sofrendo tratamento discriminatório e desigual, principalmente dentro das relações trabalhistas.

A concepção de fragilidade e submissão do sexo feminino está presente na sociedade há tanto tempo que, até na atualidade, mesmo com ampla legislação em sentido contrário e evolução da sociedade em diversos aspectos, ainda é possível verificar a prática de condutas que atentam contra a igualdade entre homens e mulheres.

Apesar disso, deve ficar claro que a proteção conferida pelo ordenamento jurídico tem como fundamento apenas aspectos biológicos, justamente pelo fato de que a mulher, há muito tempo, vem conquistando seu espaço no cenário mundial e mostrando-se capaz de assumir diversos papéis, tanto profissionalmente como no âmbito familiar.

A pílula anticoncepcional representa uma grande conquista feminina, porque desvencilhou a mulher de seu papel exclusivamente reprodutor e possibilitou um maior controle sobre seu corpo e sua vida como um todo.

A contratação da mão de obra feminina deixou de ser justificativa para as práticas discriminatórias, cabendo os mesmos direitos e oportunidades, principalmente a isonomia salarial, quando a atividade for prestada em iguais condições e produtividade.

Ou seja, o Estado finalmente assumiu seu papel de garantidor dos direitos fundamentais e igualdade entre os sexos, porque, além de custear os ônus referentes às particularidades femininas, como no caso de licença maternidade, que era um dos principais empecilhos para a inserção da mulher

no mercado de trabalho, também fiscaliza e pune todos aqueles que afrontam tais imposições.

Por fim, cabe ressaltar que a erradicação da desigualdade dentro das relações trabalhistas depende da sociedade como um todo, e não apenas de mudança e evolução legislativas, cabendo o tratamento sem discriminação dentro dos atos do dia a dia. As possíveis fragilidade e incapacidade da mulher já foram há muito superadas, configurando um retrocesso imensurável qualquer conduta em sentido contrário.

7. REFERÊNCIAS

ARAUJO, Adriane Reis e MOURÃO, Tânia Fontenele. **Trabalho da Mulher: Mitos, Riscos e Transformações**. Editora LTR. São Paulo. 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. Editora LTR. São Paulo. 1995.

Barros, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª edição. São Paulo: Ltr, 2007.

BRASIL. Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil Brasileira**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL, Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília, DF.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora LTR. São Paulo. 2013.

CANTELLI, Paula Oliveira. **O Trabalho Feminino no Divã: Dominação e Discriminação**. Editora LTR. São Paulo. 2007.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Trabalho da Mulher**. Editora LTR. São Paulo. 2009.

TORRES, Anita Maria Meinberg Perecin. **A Saúde da Mulher e o Meio Ambiente do Trabalho**. Editora LTR. São Paulo. 2007.

ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019.