

Centro Universitário Processus
UniProcessus – Campus II (Águas Claras)

Disciplina – Teoria Geral do Direito – TGD

Prof. Dr. Henrique Savonitti

GRUPO 7

Aluno: Eduardo Carvalho Genestreti; Letícia Moreira Lopes Da Siva; Gabriela Santos da Silva; João Guilherme Tonhá Melo

3º Semestre – Matutino

Brasília, 29 de março de 2023

Tema: Proteção do Trabalho da Mulher

1. INTRODUÇÃO

A Carta Magna de 5 de outubro de 1988, em seu artigo 5º, inciso I, estabelece que *“homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”*, bem como no inciso XIII que *“é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”*, nos termos da referida carta.

Destaca-se, na Carta Magna, de 1988, que também se estabeleceu no artigo 5º, inciso XX, a *“proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”*.

A Constituição da República Federativa do Brasil, trouxe avanços significativos para os direitos dos trabalhadores. Várias garantias já existentes na Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, receberam status constitucional, alguns direitos foram ampliados e outros incluídos. Foi ela que garantiu aos trabalhadores a jornada de oito horas diárias e 44 horas semanais (antes eram 48 horas), o aviso-prévio proporcional, a licença-maternidade de 120 dias entre outras, como relacionadas à amamentação, ao transporte de cargas pesadas.

Assim, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu salvaguardas a serem observadas pela sociedade com relação aos direitos laborais da mulher em nosso país, indicando a necessidade de proteção e prevenção à violação desses direitos positivados e naturais.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. DOS DIREITOS PRINCIPAIS

A CLT, editada em 1943, e recepcionada pela Constituição de 1988, foi objeto de atualizações ao longo do tempo, se adequando aos novos anseios da sociedade e dos princípios democráticos que se consolidavam naquela época e que ainda estão em fase de aprimoramento com relação ao tema Trabalho da Mulher, apresenta-se a seguir alguns destaques.

O Capítulo III, da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, insere no referido normativo regramento sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho entre outras providências, onde se destaca à vedação do empregador em *“exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego”*.

Destaca-se, também a Lei nº 12.812, de 16 de maio de 2013, que acrescenta o art. 391-A à CLT, que dispõe sobre a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), nos seguintes termos: *“fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”*. Assim, garante-se estabilidade, mesmo que provisória, da empregada mulher em seu período de amamentação e de cuidados maternos no período mais delicado da maternidade.

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, considerada uma reforma trabalhista, ratificou e atualizou o artigo 396, da CLT, sobre a Seção V, da Proteção da Maternidade, e estabelece que *“Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um”*, podendo os horários dos descansos previstos no referido caput ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. Notadamente, a Lei nº 13.467, de 2017, estabeleceu que art. 461, da CLT, 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”*.

De se acrescentar, que recentemente foi apresentado o Projeto de Lei da

Câmara (PLC) nº 1558/2021, que pretende incluir o § 3º no artigo 401, referentes à Seção VI Das Penalidades da CLT, que estabelece multa para combater a diferença de remuneração verificada entre homens e mulheres no Brasil, nos seguintes termos: onde caso seja considerado o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional, *“será imposta ao empregador multa em favor da empregada correspondente a cinco vezes a diferença verificada em todo o período da contratação”*.

O PLC nº 1558/2021 se encontra em tramitação na mesa diretora da Câmara dos Deputados para na sequência seguir ao Senado Federal

2.2. DESIGUALDADE DE GENERO NO MERCADO DE TRABALHO;

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho no Brasil ainda é um assunto muito “delicado”, onde a desigualdade de gênero é muito grande, e os direitos das mulheres ainda é um assunto que precisa ser muito discutido. As nossas conquistas vem de uma longa história como: a conquista do voto feminino, a liberdade de escolha, o direito de trabalhar...

Há uma extrema diferença quando entramos no assunto “valorização do seu trabalho”, e isso se torna visível através da diferença de remuneração quando temos um homem e uma mulher ocupando o mesmo cargo, além da diferença salarial (a diferença é pouca, mas ainda existe).

Os mecanismos de promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens devem levar em consideração o tamanho das empresas. Quem defende a estratégia é a docente do Departamento de Economia e do programa de Pós-Graduação em Economia Regional (Cesa) Katy Maia. O objetivo, explica, é evitar que compense ao empregador o pagamento de multas, mais baratas do que o investimento na equiparação salarial entre homens e mulheres que ocupam cargos de mesmo nível. A apresentação de um projeto de lei que promova o fim das disparidades salariais entre homens e mulheres foi adiantada no início de março pela ministra do Planejamento e Orçamento, Simone Tebet, gerando grande expectativa para esta quarta-feira (8), Dia Internacional da Mulher.

“É uma relação de custo-benefício. Conforme o porte da empresa, é preferível pagar a multa e manter essa diferença. Mas, isso depende muito da empresa, do quadro das ocupações, de qual é a postura da empresa em relação a essas diferenças, se ela dá ou não a oportunidade para as mulheres. Concordo que a multa seja proporcional ao tamanho da empresa”, explica a docente, que desenvolve pesquisas sobre as disparidades salariais no País utilizando dados referentes às últimas três décadas.

Desigualdade de gênero:

No Brasil a desigualdade de gênero já não é um segredo, homens e mulheres ganhando salários diferentes e exercendo funções iguais, homens ocupando

cargos melhores quando já é comprovado que o nível de escolaridade das mulheres é maior que o dos homens. A desigualdade é tão grande que segundo o relatório global Gender Gap Report, o Brasil está em 130ª posição referente a igualdade salarial.

E piora quando se trata de mulheres negras que segundo o IBGE, recebem cerca de 44,4% da renda média de homens brancos. Temos vários tipos de desigualdade de gênero no mercado de trabalho, como: assédio, comportamentos sexistas, dificuldade impostas as mulheres para crescerem dentro da carreira.

DESIGUALDADE DE GÊNERO E RACIAL:

Falando de desigualdade de gênero, esse caso fica pior quando falamos de mulheres negras, segundo uma pesquisa da PNADC/IBGE, das 48,8 milhões de mulheres negras em idade para trabalhar, somente 51,5% estão no mercado de trabalho. Elas sofrem preconceito duplo, já que, além do preconceito de gênero, ainda sofrem com o racismo, que também está impregnado na sociedade. A pesquisa de 2022, inclusive, ainda revelou que as negras recebiam menos da metade do que os homens brancos e cerca de 60% do rendimento médio das mulheres brancas/amarelas. Hoje, 63% das casas chefiadas por mulheres negras estão abaixo da linha da pobreza, de modo que elas possuem bem menos acesso a oportunidades — e, infelizmente, quando tem, ainda precisam enfrentar o grande preconceito do mercado.

2.3. DA DEFESA EM CASO DE DIREITO VIOLADO;

Segundo dados de uma pesquisa da organização internacional de combate à pobreza, ActionAid, 86% das mulheres brasileiras ouvidas pelos entrevistadores foram vítimas de assédio em lugar público em suas cidades, e a maioria delas não denuncia tais fatos típicos às autoridades competentes. Isso indica a banalidade com a qual os casos de assédios podem ser tratados pelas próprias vítimas, pois essa falta de confiança no sistema judicial brasileiro, a qual é compartilhada por 71% da população, segundo pesquisa da FGV, através do Índice de Confiança na Justiça, em 2016. Citando do jornal online Migalhas:

"O primeiro avalia a confiança da população por meio da percepção acerca do funcionamento do Judiciário, com base em valores como confiança, rapidez, custos de acesso, facilidade de acesso, independência política, honestidade, capacidade de solução de conflitos e panorama dos últimos 5 anos. Em relação a esse subíndice, a nota foi de 3,4 pontos (em uma escala de 0 a 10)."

Entretanto, apesar dessa falta de confiança, o Judiciário continua sendo considerado para a resolução de conflitos, diz o jornal:

"O outro subíndice revela o comportamento da população em relação ao Judiciário. A partir de 6 situações hipotéticas que apresentam diferentes tipos de conflito, pergunta-se ao entrevistado, qual a chance de procurar o Judiciário para solucionar cada um dos conflitos. As situações envolvem direito do consumidor,

direito de família, direito de vizinhança, direito do trabalho, relação com o Poder Público e prestação de serviço por particular. Esse subíndice apresentou nota 8,6 (em uma escala de 0 a 10)."

Diante desses dados, a conclusão é de que o sistema legal pode não ser o melhor, mas é o único que se tem. Sendo este o caso, é necessário usá-lo em todo o potencial em que possa ser aproveitado, sem receio de seus erros e ineficiência, mas ter esperança em sua capacidade genuína e positivada de exercer justiça.

Em situação em que um se encontre com seus direitos violados, existem formas de restaurá-los e reparar os danos causados.

2.3.1 COMO PROCESSAR JUDICIALMENTE

Se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não for seguida, há razão para acionar a empresa na justiça. Este processo pode ser iniciado até dois anos após o término do vínculo empregatício e a denúncia de problemas pode ser feita em no máximo 5 anos de trabalho passados. Existem alguns exemplos das razões pelas quais uma empresa deve ser processada e o devido cuidado que deve ser tido em relação a essa decisão. Algumas razões para processar uma empresa são: licença-maternidade desrespeitada, assédio moral e sexual, insalubridade no trabalho durante período de gravidez.

Como a ação sindical é justificada sempre que os direitos do trabalhador são consistentemente desrespeitados, é importante que ele esteja ciente da CLT e de outras decisões, pois muitas situações ainda mudarão devido a novas reformas, leis e regulamentos.

Uma empresa não pode demitir uma pessoa por motivos discriminatórios, como sexo, nacionalidade, raça, cor, estado civil ou doença. Este último caso é sintetizado pelo TST, que assume que a rejeição por HIV ou outra doença grave que cause estigma e preconceito é discriminatória. Considerando, por exemplo, o contexto da pandemia de Covid-19, um trabalhador não pode ser despedido se se suspeitar que tem uma doença ou a própria doença.

Mesmo que você tenha motivos para processar a empresa, o melhor é tentar resolver a situação amigavelmente antes de agir. Muitas vezes, o empregador pode não estar ciente da situação e basta uma conversa para encontrar uma solução, mas, além disso, são necessários mais dois cuidados:

-Reunir evidências indisputáveis:

Se você tem um motivo para processar a empresa, mas não tem provas suficientes sobre o motivo, será difícil obter um bom resultado e, se a empresa provar o contrário, o caso pode virar contra você. Assim, o melhor a se fazer é consultar um advogado trabalhista, lembrando que a empresa quase sempre

estará em vantagem sobre você.

-Contratar advogado trabalhista:

A ajuda de um advogado especializado em relações trabalhistas é essencial para entender se o seu caso é adequado para a instauração de um processo e para orientá-lo no processo. Devido à complexidade da lei, o que interpretamos como base para processar uma empresa nem sempre pode ser considerado objeto de ação judicial. Por outro lado, com orientação suficiente, o empregado pode descobrir negligência ainda mais grave em seu próprio caso. Além disso, esses tipos de circunstâncias tendem a carregar muita carga emocional que pode machucar até mesmo aqueles que estão certos.

Depois de um parecer com o advogado, se o empregado escolher continuar o processo contra a empresa, ele assinará os documentos necessários para dar início ao processo.

Na primeira sessão, o Juiz do Trabalho levanta questão sobre acordo entre as partes. Se as partes concordarem, é celebrado um contrato e a empresa deixa a audiência, sendo sujeita aos pagamentos acordados.

Se as partes não chegarem a um acordo, o contrato não é concluído e o processo continua normalmente. Se o processo envolver ação de insalubridade/periculosidade/acidente/afastamento médico, o juiz do trabalho já nomeia um perito cuja função é avaliar se o empregado tem direito à ação.

Nesta primeira audiência, o Juiz do Trabalho pode decidir ouvir as partes e suas testemunhas. No entanto, o árbitro trabalhista poderá, se desejar, marcar nova audiência para que sejam ouvidos os interessados e suas testemunhas.

Na segunda sessão, caso o juiz não tenha ouvido as partes e suas testemunhas na primeira audiência, deverá marcar uma segunda audiência para fazê-lo.

No início da segunda audiência, o juiz pergunta às partes se querem chegar a um acordo.

As partes podem chegar a um acordo se quiserem, e o empregador sai da reunião com a obrigação de pagar nas datas acordadas.

Se as partes não quiserem entrar em acordo, o processo continua normalmente. Em seguida, serão ouvidas as partes (funcionário e patrão) e suas testemunhas. Como regra geral, cada lado pode levar até 3 testemunhas.

Ouvir as partes e suas testemunhas é apenas uma série de perguntas relacionadas ao caso que os advogados e o juiz fazem à audiência.

Por exemplo: Se um funcionário entrar com um processo de assédio no seu caso, é muito provável que nessa audiência o advogado da empresa e o juiz perguntem ao funcionário: Qual é o seu horário? Você estava aonde? Com que frequência acontecia? E assim por diante.

Após a audiência, o juiz deve proferir sentença sobre o assunto.

Nessa decisão, o juiz decidirá se o empregado tem ou não direito aos pedidos feitos durante o processo.

A decisão pode ser:

- procedência total (o empregado tem direito a tudo que solicitou);

- procedência parcial (o empregado tem direito a certos pedidos, mas não tem direito a outros);

- improcedência total (o trabalhador não tem direito a nenhum pedido feito durante o processo). Não há prazo para a publicação da decisão, pois depende do ritmo de trabalho de cada juiz.

As partes que não estiverem satisfeitas com a decisão do juiz (punição) podem RECURSAR, ou seja, levar o caso ao Tribunal Nacional do Trabalho para que um grupo de desembargadores (um colegiado composto por cinco desembargadores) possa rever a decisão juntamente com a decisão. o árbitro trabalhista que profere nova decisão (a chamada "sentença").

Não há prazo para o Tribunal do Trabalho (TRT) analisar o processo e publicar uma nova sentença.

Caso as partes não estejam satisfeitas com a decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), poderão recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Se as partes recorrerem, o TST reanalisará o processo e a decisão do TRT para determinar se a decisão dada está errada. Assim como nas "fases" anteriores, o TST não tem prazo para avaliação do processo.

Em alguns casos (como o crime contra a constituição federal), se as partes não concordarem com a decisão do TST, poderão recorrer ao Supremo Tribunal Federal (STF) para reexaminar o processo.

Esgotados todos os recursos (pedido de trânsito em julgado), o processo retorna ao árbitro trabalhista (fórum) para que se inicie a fase de julgamento e execução.

Nesta fase, não há mais discussão sobre quais direitos o empregado tem ou não tem. Agora estamos falando do pagamento das cargas de trabalho (direitos), que já foram reconhecidas nas decisões tomadas ao longo do processo. Nesta fase, é possível recorrer novamente e decidir sobre a forma de pagamento, os bens da

empresa utilizados para pagar as dívidas, etc.

Quando todos os recursos da fase de implantação são encerrados, a empresa deve pagar o funcionário integralmente, e o processo é concluído quando o pagamento é confirmado.

3.0. CONCLUSÃO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro é um problema que persiste há décadas e que afeta negativamente as mulheres em diversas áreas, como salários mais baixos, menor representatividade em cargos de liderança e discriminação em processos seletivos.

Apesar dos avanços legislativos para a promoção da igualdade de gênero no trabalho, ainda há muito a ser feito para que as mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens. É necessário que as empresas adotem políticas efetivas de igualdade de gênero, como a equiparação salarial e o incentivo à promoção de mulheres em cargos de liderança.

Além disso, é importante que as mulheres sejam encorajadas a buscar capacitação e desenvolvimento profissional, para que possam ocupar posições de destaque em suas áreas de atuação. Somente com a união de esforços entre empresas, governos e sociedade civil poderemos construir um mercado de trabalho mais igualitário e justo para todas as pessoas, independentemente de seu gênero.

REFERÊNCIAS

: <https://www.migalhas.com.br/quentes/248251/apenas-29--da-populacao-confia-no-judiciario--diz-pesquisa>

<https://www.migalhas.com.br/quentes/248251/apenas-29--da-populacao-confia-no-judiciario--diz-pesquisa>

<https://operobal.uel.br/pesquisas/2023/03/08/desigualdade-salarial-entre-mulheres-e-homens-e-menor-mas-ainda-existe-avalia-pesquisadora/>

<https://zenklub.com.br/blog/trabalho/direitos-das-mulheres-como-evitar-empresas-toxicas/>

<https://www.tjdft.jus.br/servicos/distribuicao-e-atendimento/como-iniciar-um-processo-nos-juizados-especiais>

<https://www.metropoles.com/brasil/brasil-esta-entre-os-10-paises-que-mais-violam-direitos-trabalhistas>

<https://www.rosenbaum.adv.br/como-processar-uma-empresa/#:~:text=Existem%20situa%C3%A7%C3%B5es%20em%20que%20o,valor%20de%20sal%C3%A1rios%20m%C3%ADnimos.>