

REVISTA ELETRÔNICA



IGUALDADE DE GÊNERO E O MERCADO DE TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

V.13 - n.133-Julho/24

REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargador
CÉLIO HORST WALDRAFF

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
MARCO ANTÔNIO VIANNA MANSUR

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
BENEDITO XAVIER DA SILVA

EDITOR CHEFE

Desembargador
LUIZ EDUARDO GUNTHER

ASSESSORA EDITORIAL

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)
iStockphoto LP

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XIII - 2024 - n.133

EDITORIAL

A edição desse mês trata da Igualdade de gênero e o mercado de trabalho.

Ana Clara Silva Pinto e Adriana Gomes Medeiros de Macedo Dantas buscam entender como a mulher se desenvolveu no mercado de trabalho em uma sociedade historicamente patriarcal, as conquistas e lutas por direitos e se a desigualdade de gênero ainda é pertinente mesmo após as medidas à sua proteção estarem garantidas legalmente.

Fabiana Alves Rodrigues procura identificar os mecanismos causais explicativos do hiato salarial de gênero apresentados na literatura, a fim de melhor compreender os impactos limitados das políticas de igualdade salarial entre homens e mulheres no país e os motivos que dificultam a eliminação ou atenuação desses fatores causais.

Marli Marlene Moraes da Costa e Etyane Goulart Soares discutem a influência da divisão sexual nas formas de trabalho feminino e seus consequentes desafios para a consolidação de condições igualitárias no mercado.

Julice Salvagni, Monique Azambuja, Fernanda Maciel Reichert e Marília Veríssimo Veronese descrevem os desafios que as mulheres enfrentam ao retornarem para as suas atividades profissionais, após o período da licença maternidade, identificando os possíveis impactos no desenvolvimento de suas carreiras.

Como artigos especiais, Vanessa Cubas da Luz e Luiz Eduardo Gunther analisam os fundamentos jurídicos possíveis de aplicação para a responsabilização civil do contratante em situação de acidente de trabalhador autônomo no seu ambiente de trabalho, considerando a ausência de vínculo empregatício e a assunção dos riscos da atividade econômica do trabalhador autônomo.

Felipe Guzik e Marco Antônio César Villatore demonstram a importância de relacionar o Direito com outras áreas artísticas, a proposta de estudá-lo em sintonia com a grande obra cinematográfica "Germinal" permite a todos os interessados entender o contexto histórico da época.

Por fim, Carmen Dora Freitas Ferreira analisa o impacto do racismo nas relações sociais.

Os acórdãos relacionados ao tema são apresentados a seguir e também fazem parte desta edição a Resolução n. 492, de 17 de março de 2023 que estabelece a adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos do poder judiciário e o ODS 5 - Objetivo de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero.

Desejamos a todos boa leitura!

SUMÁRIO

Artigos

- 07 Uma análise do papel da mulher no mercado de trabalho e a busca pela igualdade de gênero - Ana Clara Silva Pinto e Adriana Gomes Medeiros de Macedo Dantas
- 30 Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil - Fabiana Alves Rodrigues
- 55 Divisão sexual do trabalho e os desafios enfrentados pelas mulheres trabalhadoras no Brasil do Século XXI - Marli Marlene Moraes da Costa e Etyane Goulart Soares
- 79 Maternidade e mercado de trabalho: A trajetória das mulheres no desenvolvimento de carreiras - Julice Salvagni, Monique Azambuja, Fernanda Maciel Reichert e Marília Veríssimo Veronese
- 104 Artigo Especial - Acidente do Trabalhador Autônomo: análise dos fundamentos para a responsabilização do contratante -Vanessa Cubas da Luz e Luiz Eduardo Gunther
- 127 Artigo Especial - O direito e o cinema. Uma reflexão sobre a importância do direito do trabalho. O universo jurídico laboral do século XIX por meio das lentes do cinema: "GERMINAL" - Felipe Guzik e Marco Antônio César Villatore
- 140 Artigo Especial - O impacto do racismo nas relações sociais - Carmen Dora Freitas Ferreira

Decisões, Sentenças e Acórdãos

- 147 Processo nº 0002220-58.2022.5.09.0669 (RORSum) da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, relator Valdecir Edson Fossatti

189 | Processo nº 0000151-04.2022.5.09.0653 (ROT) da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, relatora Rosemarie Diedrichs Pimpão

227 | Processo nº 0000075-71.2024.5.09.0018 (RORSum) da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, relator Luiz Eduardo Gunther

Notas técnicas, manuais e informativos

242 | Resolução n. 492, de 17 de março de 2023. Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário

247 | Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 - Igualdade de Gênero

UMA ANÁLISE DO PAPEL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO

AN ANALYSIS OF THE ROLE OF WOMEN IN THE LABOR MARKET AND THE SEARCH FOR GENDER EQUALITY

Ana Clara Silva Pinto
Adriana Gomes Medeiros de Macedo Dantas

RESUMO

As mudanças, na lei, retratam a trajetória da mulher na sociedade, ou seja, suas conquistas nos ambientes pessoal e profissional, sendo o crescimento da participação feminina explicado por uma combinação de fatores econômicos e históricos, e com o avanço da industrialização, a mulher foi conquistando o seu espaço - no mercado de trabalho - em meio a vários obstáculos, devido ao seu papel social, relacionado a funções domésticas, até chegar ao cenário atual, no qual - do ponto de vista legal, no Brasil - não há desigualdade de direitos entre homens e mulheres na área da vida econômica, social e política, e não há a discriminação direta de direitos na área profissional. Porém, ao levar em conta questões como nível salarial, as posições de liderança por mulheres - nos quais os cargos de chefia ainda são exercidos, na maioria dos setores, por homens, mesmo em profissões tidas como historicamente femininas - põe-se em questão se de fato a isonomia de gênero é uma realidade para mulher, atualmente, mesmo com os direitos da mulher no trabalho sendo assegurados pela

Ana Clara Silva Pinto

Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: clarinha_silva2010@hotmail.com

Adriana Gomes Medeiros de Macedo Dantas2

Professora Orientadora do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte. E-mail: adrianagomes@unirn.edu.br

Constituição. Este estudo se propôs a entender como a mulher se desenvolveu no mercado de trabalho em uma sociedade historicamente patriarcal, as conquistas e lutas por direitos e se a desigualdade de gênero ainda é pertinente mesmo após as medidas à sua proteção estarem garantidas legalmente. A pesquisa utilizou o método hipotético dedutivo com uma abordagem histórica-social da trabalhadora, observando leis que foram tomadas em prol da isonomia histórica. O estudo indicou que apesar dos avanços nas conquistas da proteção da trabalhadora brasileira, ainda possui indícios da desigualdade, no dia a dia profissional, por meio de fatores que afetam apenas a mulher, como a maternidade e a jornada tripla, consequência da atribuição histórica condicionada ao sexo feminino, agravadas inclusive pela Covid-19, pelo fato da pandemia ter piorado esse peso com o trabalho à distância, concluindo-se que, a busca pela isonomia de gêneros não deve cessar, ao ver que a prática não condiz com os direitos obtidos, através de políticas públicas que resguardem a condição da mulher inserida no mercado.

Palavras-chave: Direitos fundamentais. Representação feminina. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The changes in the law portray the trajectory of women in society, that is, their achievements in personal and professional environments, with the growth of female participation being explained by a combination of economic and historical factors, and with the advance of industrialization, women were conquering its space in the labor market amidst several obstacles, due to its social role related to domestic functions, until reaching the current scenario, therefrom a legal point of view in Brazil there is no inequality of rights between men and women in the area of life economic, social and political, and there is no direct discrimination of rights in the professional area, however, when taking into account issues such as salary level, leadership positions by women where leadership positions are still held, in most sectors, by men, even in professions considered historically feminine, it is questioned whether gender equality is a reality for women today, even with women rights at work being guaranteed by the Constitution. This study aimed to understand how women developed in the labor market in a historically patriarchal society, the achievements and struggle for rights and whether gender inequality is still relevant even after the measures for their protection

are legally guaranteed. The research used the deductive hypothetical method with a social- historical approach to the worker, observing laws that were adopted in favor of historical isonomy. The study indicated that despite advances in the achievements of protection of the Brazilian female worker, there is still evidence of inequality in the daily professional life, through factors that affect only women, such as motherhood and the balance between having more than one job, meaning the responsibility of taking care of work, children and home, a consequence of the historical attribution conditioned to the female sex, which was even aggravated by Covid-19, since the pandemic has worsened this burden with distance work, concluding that the search for gender equality must not cease, seeing that the reality is not consistent with the rights obtained, and doing so through public policies that protect the condition of women in the market.

Keywords: Fundamental rights. Female representation. Labor market.

1 INTRODUÇÃO

A mulher foi introduzida no mercado de trabalho em um cenário pós-guerra, e com a escassez de mão de obra masculina, se viu então na mulher a necessidade de trabalhar, em situações nas quais, regulamente, era explorada, trabalhando acima de seus limites e recebendo salários menores além da falta de direitos que as resguardassem, e que por muito tempo foi ignorado, devido à sua imagem de inferioridade ao homem.

A presente pesquisa tem como objetivo analisar os avanços legislativos, durante o processo histórico profissional da mulher, e, se ainda há diferenciação, na prática profissional, além de também ser alvo deste trabalho constatar pontos de tensão que caracterizam a desigualdade e como essas mudanças afetam na realidade feminina, ao longo do tempo. Desse modo, o método de abordagem utilizado será o método hipotético dedutivo por meio do qualitativo, de modo a levantar a seguinte hipótese: As mudanças legislativas conquistadas realmente se traduzem no âmbito trabalhista para a mulher? Como método de procedimento será usado o método histórico, realizando uma análise do cenário trabalhista feminino e suas conquistas, com técnicas de pesquisas bibliográficas e documental em sites, livros, artigos e

legislações além de análises de jurisprudências, tendo uma visão histórica social e de outros doutrinadores baseados na Constituição.

Em primeiro ponto, mostrará como a mulher estava inserida na sociedade, o que ela representava – historicamente - e como essa narrativa foi se modificando conforme o tempo, englobando sua importância social, em cada época, e como se deu a busca pelo tratamento justo e como essas mudanças refletiam na área do direito.

Em segundo plano, indaga-se se a obtenção desses direitos espelha a realidade feminina, e porque, apesar do processo histórico na luta por esses direitos, ainda existem fatores que levam a não concretização da isonomia e quais as consequências destes para a mulher trabalhadora. Por último, vem a tratar da Consolidação das Leis Trabalhistas, como foi o processo do seu surgimento e seu significado para o direito do trabalho, e analisar como as alterações dessas leis gerou implicações para mulher inserida no mercado de trabalho.

2 A EVOLUÇÃO SOCIAL E LEGISLATIVA DA TRAJETÓRIA DA MULHER NO ESPAÇO DE TRABALHO

No curso da história da humanidade, a representação da figura feminina era sinônimo de fragilidade e inferioridade, se perdurando essa imagem submissa, durante séculos, a mulher não possuía o direito de participar em nenhuma forma de trabalho, sendo criada e moldada para realização de cuidados domésticos, em que sua função era cuidar do seu marido e dos filhos. Não desfrutando de nenhum direito a vida política, profissional, a mulher seguia alienada de qualquer oportunidade que não fosse o casamento e a vida doméstica, não tendo outra opção além de aceitar esses padrões de comportamentos, tornando essa cultura de hierarquia entre os sexos colaborativa para contínua relação de dependência durante os anos.

Na Europa e Estados Unidos, no final do século XIX e início do XX, já havia as primeiras faíscas da insatisfação feminina por meio de começos de ondas feministas, mulheres revoltadas com a diferença contratual e sem opção de escolha por não terem direitos.

O capitalismo começava a tomar conta e avanços na tecnologia e nas indústrias cresceram com a chegada da industrialização, e com a diminuição do trabalho físico e auxílio das máquinas, as mulheres então se inseriam, lentamente, no mercado,

para suprir a demanda da mão de obra, porém, a primeira grande mudança na realidade de inserção foi a com a chegada da Primeira e Segunda Guerra Mundial, quando grande parte dos trabalhadores masculinos deveriam servir, e, como término da guerra, muitos homens retornaram mutilados, o que os impossibilitou voltar ao labor habitual, com isso, as mulheres se sentiram na obrigação de assumir a posição de seus maridos.

Contudo, a contribuição mais expressiva feminina, nos postos de trabalho, se deu após a década de 1940 com o aumento das siderúrgicas, petrolíferas, químicas, farmacêuticas e automobilísticas, onde as mulheres começaram, então, a assumir diferentes cargos, mas, sem garantias legislativas e vítimas de preconceitos, tendo a mão de obra barateada e sendo constantemente explorada, situação que trabalhava excessivas jornadas e recebiam baixos salários, devido à sua imagem idealizada pela sociedade relacionado aos afazeres domésticos, tornava-se um “custo-benefício” a visão dos chefes das indústrias. Nesse contexto, afirma Orlando Gomes (GOMES, 1976 p. 466):

O emprego de mulheres e menores na indústria nascente representava uma sensível redução do custo de produção, a absorção de mão-de-obra barata, em suma, um meio eficiente e simples para enfrentar a concorrência. Nenhum preceito moral ou jurídico impedia o patrão de empregar em larga escala a mão-de-obra feminina e infantil. Os princípios invioláveis do liberalismo econômico e do individualismo jurídico davam-lhe a base ética e jurídica para contratar livremente, no mercado, esta espécie de mercadoria. Os abusos desse liberalismo cedo se fizeram patentes aos olhos de todos, suscitando súplicas, protestos e relatórios em prol de uma intervenção estatal em matéria de trabalho de mulheres e menores.

No Brasil, a inserção da mulher no mercado de trabalho ocorreu no mesmo processo, quando mulheres surgiram no mercado de trabalho, para suprir a demanda da mão de obra, com grande parte das empregadas se concentrando na área da indústria têxtil. Conforme Rago (2000, p. 581), esclarece que:

[...] Na indústria têxtil, encontravam-se 569 mulheres, o que equivalia a 67,62% da mão de obra feminina empregada nesses estabelecimentos fabris. Nas confecções, havia aproximadamente 137 mulheres. Já em 1901, um dos primeiros levantamentos sobre a situação da indústria

no estado de São Paulo constata que as mulheres representavam cerca de 49,95% do operariado têxtil, enquanto que as crianças respondiam por 22,79%. Em outras palavras 72,74% dos trabalhadores têxteis eram mulheres e crianças[...].

Essa realidade social refletia no âmbito jurídico, pois ao observar o Código Civil de 1916, que afirmava em seu artigo 133 que “O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos” (Brasil, 1916), além de ser considerado legalmente o detentor do poder familiar, a mulher só poderia ter um emprego se houvesse prévia autorização do seu marido, sustentando a discriminação e o patriarcalismo.

Com o cenário pós-guerra, e a dificuldade do país de importar, acarretou-se então em investimentos no desenvolvimento industrial, período em que o Brasil – conseqüentemente - teve o auge da industrialização, trazendo assim várias mudanças sociais e econômicas, enfatizando a desigualdade - no âmbito profissional - sofrido pelas mulheres que começou a ser questionado, ocorrendo a intervenção do Estado, em 1932, com a criação do decreto lei nº 21.417, primeira garantia de direito que versava sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho.

Com o estabelecimento desse decreto, a mulher conquistou direitos como a igualdade salarial, a garantia da licença maternidade remunerada, se grávida, com duração de 8 semanas antes e após o nascimento da criança, além da proibição da demissão da gestante e permitindo intervalos para amamentação.

Essa lei tinha como objetivo a proteção da mulher, mas na realidade mascarava - por trás dessa prerrogativa - uma discriminação de uma sociedade que indiretamente colocava a mulher em posição inferior, pois trazia consigo proibições como a vedação do trabalho da mulher no período noturno, a partir das

22 horas, perpetuando a ideologia do comportamento submisso da mulher doméstica, que não deveria trabalhar a noite, pois a ideia de abandonar o marido e as responsabilidades relacionadas à casa era impensável.

Somente com a Constituição de 1934 que foi consolidado o reconhecimento do princípio da igualdade de gênero, na forma da lei do artigo 113:

A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

1 - Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas (BRASIL, 1934).

Essa Constituição marcou, historicamente, no avanço a proteção de direitos as mulheres, que também assegurava a igualdade de salário entre homens e mulheres e proibia o trabalho destas últimas em condições insalubres, preconizava a assistência médica e sanitária à gestante, garantindo-lhe um descanso antes e depois do parto, além da conquista do direito ao voto.

Alguns anos depois, a Carta Magna de 1946 trouxe expressa a garantia da assistência e previdência em favor da licença a maternidade, conforme o artigo 164 “É obrigatória, em todo o território nacional, a assistência à maternidade, à infância e à adolescência. A lei instituirá o amparo de famílias de prole numerosa” (BRASIL, 1946). Além desta, abrangeu sua proteção também, no aspecto salarial, proibindo que houvesse diferença no pagamento por questões de raça, idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.

Em 1943, houve também o surgimento da Consolidação das leis trabalhistas (CLT) que trazia - em seu texto - um capítulo próprio tratando-se da proteção da mulher no trabalho, reconhecendo as diferenças entre homens e mulheres com as garantias relacionadas a maternidade.

Os movimentos feministas também foram de grande importância para a busca dos direitos da mulher, com a década de 1960, sendo um marco - no início - pelos direitos iguais, realizando-se em 1963 o Encontro Nacional da Mulher Trabalhadora, organizado pelo Pacto de Unidade Intersindical de São Paulo, com a participação de 415 delegadas para discutir a situação da mulher trabalhadora brasileira. Tinha entre seus temas a aplicação efetiva das leis sociais e trabalhistas em favor da mulher.

No contexto histórico, com o golpe militar de 1964, a Constituição de 1967 não trouxe mudanças substanciais além do menor tempo de aposentaria passando de 35 anos para 30.

A partir da década de 1970, as mulheres começaram a se destacar no mercado de trabalho, e, até mesmo nos estudos, em que já se podia ver mulheres atuando como costureiras, professoras e atendentes de loja; e nesse mesmo período, acontecia o estopim dos movimentos feministas, explodindo nos EUA, refletindo em território brasileiro, e, conforme o movimento crescia, a sua divulgação também se expandia,

de modo a pressionar os entes governamentais, a ponto de que não pudesse mais ignorar a situação da mulher, especialmente, em sua circunstância histórica no cenário nacional, momento que chegava ao fim o período da ditadura militar, sendo oficialmente encerrado em 1985, várias mulheres começaram a se organizar na expectativa de uma redemocratização, visando mudança nas leis, para uma cidadania mais abrangente e igualitária, resultando - em 1985 - na criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, pelo poder público, que auxiliou na divulgação e com recursos para as mulheres do movimento.

Com a proposta da nova Constituição, é lançada a Campanha Nacional Mulher e Constituinte, na qual a população feminina se mobiliza para debater os direitos que gostariam que fossem resguardados. Após 3 anos de coleta, foi entregue a Carta das mulheres Brasileiras aos Constituintes, que havia demandas, em diversos setores da sociedade. Acerca da importância do movimento feminista, Elisabeth Souza Lobo reitera que:

A história destes movimentos é também a da constituição das mulheres como novo sujeito coletivo, em que estas deixam a esfera privada a que estavam confinadas e passam a atuar no espaço público, levando para a esfera pública temas que recortam o espaço privado (SOUZA LOBO, 1991).

Todas essas demandas foram homologadas no Texto de 1988, que é consolidado a plena conquista legislativa a proteção a mulher no mercado e a igualdade de gênero, garantido no seu artigo 5, no seu inciso I:

Art. 5 - 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:
- Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988).

A Constituição de 1988 revolucionou o marco jurídico, pois ao invés de reproduzir pensamentos em ideologias conservadoras, que antes a protegia para o lar, o texto se preocupou com a garantia da plena isonomia entre homens e mulheres, promovendo a inserção desta no mercado, com suas devidas proteções para a área profissional, sendo

considerada a mais democrática, destruindo a ideia do pátrio poder e do chefe de família, ideias que eram perpetuadas pelo Código Civil de 1916, fazendo-se necessária uma reforma no Código.

Entre suas conquistas incluem o aumento da licença maternidade para 120 dias, sendo garantida também a licença paternidade, em seu artigo 7º trouxe o auxílio- creche, a assistência de crianças até 5 anos em creche e pré-escolas. A própria Carta reconheceu a desigualdade de oportunidades entre os gêneros no mesmo artigo 7º, inciso XX, ao citar “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (Brasil,1988), evidenciando que de fato há discriminações da mulher no trabalho, a protegendo e promovendo em mercado majoritariamente masculino e machista.

3 ANÁLISE DAS DIFERENÇAS NO MERCADO DE TRABALHO ENTRE OS GÊNEROS

Devido a longa busca no curso histórico da mulher pelas suas garantias e direitos, as mulheres hoje ocupam uma posição de destaque, no rápido crescimento no espaço trabalhista, aos poucos tomando conta de praticamente todos os setores. Apesar das grandes conquistas, a realidade ideal ainda não é a alcançada em favor da figura feminina, em que a discriminação salarial continua presente, atualmente.

De acordo com pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), em uma pesquisa que analisou as condições de vida das brasileiras, foi obtido, como dado, que as mulheres receberam 77,7% do salário dos homens em 2019, sendo a disparidade ainda maior em cargos mais elevados tais como gerente e diretores.

Ainda com base em estudos, dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2019), em relação às mulheres que cursaram faculdade, há uma diferenciação de 38% no salário entre homens e mulheres, que mesmo ocupando os mesmos cargos, as mulheres ainda recebem menos. E, em concernente a representatividade das mulheres a cargos de chefia, em empresas, ainda continuam sendo a minoria, de acordo com pesquisa realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2021).

Quando analisamos as mulheres que são responsáveis pela casa, o cenário só piora, devido ao fenômeno em que ocorre a tripla jornada de trabalho, na qual mesmo após a classe feminina ter conquistado seus direitos, perante a legislação, precisam

agora consolidar o papel de mãe, esposa, trabalhadora e dona de casa. Pertinente ao que se refere à multifunção do papel da mulher, afirma o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2019):

[...]No entanto, a conciliação dos cuidados com os filhos fora da escola; a preocupação com os idosos sob sua responsabilidade; os afazeres domésticos e as longas jornadas tenderam a agravar problemas de saúde física e mental dessas mulheres. Essa crise sanitária, econômica e social reforçou a distância salarial entre homens e mulheres [...].

Essa sobrecarga sobre a mulher se considera um fator relevante, quando analisamos a situação atual, afetando diretamente no seu rendimento, que tem de carregar o peso da figura histórica feminina da mulher responsável pelas atividades domésticas, com a figura da mulher moderna que conquistou seu espaço no mercado e tem independência financeira.

Segundo a linha de pensamento das autoras Bruschini e Lombardi, (2002, p.164), afirma-se que:

A maternidade é um dos fatores que mais interferem no trabalho feminino, quando os filhos são pequenos. A responsabilidade pela guarda, cuidado e educação dos filhos na família limita a saída da mulher para o trabalho remunerado sobretudo se os rendimentos obtidos são insuficientes para cobrir custos com formas remuneradas de cuidado infantil.

Ainda sobre a maternidade, esta afeta diretamente as mulheres no emprego, já que muitas acabam desempregadas pouco tempo depois de tornarem-se mães. Sobre essa afirmação, uma pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (FGV) publicada em 2016, utilizou como fonte de pesquisas mulheres, na faixa etária de 25 a 35 anos, no período de 2009 até 2015, que trabalhavam em empresas privadas e tiraram uma licença-maternidade ao ano, analisando o processo durante e após a licença, o qual apresentou resultados em que a probabilidade empregatícia das mães aumenta até o período da licença- maternidade, e decai logo após, e que após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram a licença terminam desempregadas, ocorrendo inclusive a maioria sem justa causa e tendo início pelo próprio empregador (FGV, 2016).

Apesquisa concluiu que “o mercado de trabalho, no Brasil, é diferente do existente

nas economias desenvolvidas em termos de desigualdade salarial, discriminação e informalidade”, ressaltando a influência dos encargos da maternidade no tocante ao ambiente trabalhista.

Esses dados só representam um problema bem maior do que se mostra na superfície, pois a licença-maternidade é um direito resguardado por lei, a qual ressalva o período de 120 dias sem ocorrer prejuízo de salário ou emprego, expresso no artigo 392 da Consolidação das leis de Trabalho (Brasil, 2017), e ferindo também o próprio princípio constitucional da igualdade, no qual é garantido que todos são iguais perante a lei.

A situação profissional feminina só tem se agravado, após a pandemia, sendo as mulheres as que sentem mais o impacto da tripla jornada, visto que com o ápice da Covid-19, alastrando-se no país, diversas empresas passaram a fazer uso do *home office*, tendo dessa forma equilibrar o trabalho no ambiente doméstico, junto às tarefas domésticas, inclusive o de auxílio aos filhos, para as que são mães, devido à parada das escolas e creches e a escolha dos vários estados, no ensino a distância. É o que se reforça em matéria publicada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2021):

Estudiosas dos impactos da crise sanitária no trabalho da mulher alertam para a romantização do *home office*. Segundo elas, essas narrativas, reforçadas pela propaganda, têm ajudado a aprofundar as desigualdades de gênero e atuam como artifício para a precarização e a superexploração. Nesse sentido, as mulheres estariam trabalhando muito mais durante o dia realizando tarefas simultâneas.

O acúmulo de deveres atribuídos socialmente à mulher pode refletir no campo do trabalho, trazendo consequências, devido a expectativas das empresas para atingir o padrão esperado, e não atingi-lo, pela dificuldade da mulher na produtividade em ambiente doméstico, fruto da sobrecarga da tentativa de equilíbrio das tarefas nas diferentes áreas, que desencadeiam um esgotamento emocional e o cansaço físico, na qual a trabalhadora torna-se fragilizada, além dos desafios no seu rendimento a mais causados pelo *home office*, acarretado até mesmo de comparações com os trabalhadores homens, que não possuem as mesmas responsabilidades sociais, desse modo deixando claro a desigualdade entre os gêneros.

Esse novo modelo de trabalho, implementado durante a crise de saúde e econômica, apenas serviu de faixada para as desigualdades sociais e profissionais

sofridas pelas mulheres, nas quais a divisão entre trabalho e lazer e responsabilidades de casa se transformam em um só, tornando-se ônus da mulher a aprender a conciliar todos eles.

Em conformidade com Souza e Guedes (2016), a introdução feminina - na economia - não põe em harmonia as atribuições designadas aos gêneros, apenas enfatiza as dificuldades femininas que partilham com os homens, seja a pressão do sustento familiar e a responsabilidade do meio reprodutivo, realçando como a saída do ambiente doméstico e a introdução da mulher no mercado não acompanhou suas conquistas legais, de forma que as mulheres são encarregadas com a maior responsabilidade das atividades do espaço privado, corroborando com a desigualdade por meio da divisão sexual do trabalho.

Uma pesquisa realizada pelo IBGE (2018) analisou que, no que concerne às obrigações das tarefas domésticas e cuidados, as mulheres investem cerca de 18,1 horas, em comparação aos homens que só passam 10,5 horas, resultando 73% a mais de horas em disparidade ao sexo masculino e agravando-se ainda por cima ao examinar os dados por região, onde o Nordeste representa como região de maior disparidade, na qual há um aumento de 80% de horas a mais que os homens, concluindo 19 horas semanais aos cuidados do lar. A pesquisa ainda sustenta que:

Mesmo em meio a tantas transformações sociais ocorridas ao longo do último século sob a perspectiva de gênero (maior participação das mulheres no mercado de trabalho, crescente escolarização, redução da fecundidade, disseminação de métodos contraceptivos, maior acesso à informação), as mulheres seguem dedicando relativamente mais tempo aos afazeres domésticos e cuidados, qualquer que seja o grupo de idade observado. As diferenças, contudo, se ampliam entre as faixas de idade mais elevadas (IBGE, 2018).

De acordo com Flavia Biroli (2018), é notório que o processo histórico de inserção da mulher, no mercado de trabalho, e o seu reconhecimento como cidadã, causou a divisão sexual do trabalho, que explica como o trabalho da mulher deve ser, qual o âmbito de sua atuação e sua posição na área profissional, tendo como consequência direta os ditames das hierarquias de gênero, classe e raça, e como efeito, seu lugar social.

Portanto, podemos observar que a pandemia só enfatizou a realidade já

presente e afetou ainda mais as dificuldades vividas diariamente pelas trabalhadoras, além da falta de medidas legislativas suficientes, pelo Judiciário, no auxílio e proteção em prol do labor feminino.

4 A CLT E AS CONSEQUÊNCIAS LEGISLATIVAS DA REFORMA TRABALHISTA

Com a Revolução Industrial e os adventos das fábricas, a exploração do trabalhador se tornou exacerbada, e não havia direito do trabalho que os protegessem das condições extremas em que trabalhavam, sem nenhuma assistência do Estado, pois se dependiam da auto regulação do setor privado.

A Consolidação das Leis Trabalhistas foi promulgada em 1º de maio de 1943, na forma de decreto lei nº 5.452, durante o governo Vargas, após a criação da Justiça do Trabalho. Ela surgiu como uma compilação de convenções coletivas já existentes a época, no intuito de garantir proteção ao trabalhador e regulamentar as condições de trabalho e relação empregado-empregador.

Ao tratar especificadamente da mulher, a CLT trouxe um capítulo relatando as proteções relativas do trabalho da mulher, trazendo apenas o que já tinha sido publicado por Constituições anteriores.

As novas leis do direito de trabalho acompanhavam as mudanças no espaço-tempo, à medida que as Constituições evoluíam e acrescentavam novas medidas protetivas legais, seguindo as atualizações com a última Carta Magna, que trouxe regulações relacionado a gestante, a maternidade, a proteção da mulher no mercado.

Após a Constituição de 1988, a Lei 9.029 foi promulgada em 1995, no intuito da proteção da dignidade da grávida, não podendo o empregador cobrar meios que comprovassem a gravidez ou esterilização para manter vínculo empregatício ou uma nova contratação, como atestados. Posteriormente em 1999, foi publicada lei que regulava o acesso da mulher ao trabalho, contratação e remuneração por motivos de sexo, cor, raça, idade, situação familiar ou gravidez.

A CLT de 1943 teve vigência por todos esses anos, até que, em 2016, foi proposta uma mudança nas leis vigentes pelo Presidente Michel Temer, dada o nome de Reforma Trabalhista, sendo apresentado, em urgência, ao Congresso.

O motivo para a alteração era justificado pelas leis já estarem ultrapassadas, não se adequando para a nova realidade, oportunizando a inclusão de novos setores

do trabalho, como o intermitente, o autônomo e o trabalho no formato home office, que não eram inclusos na legislação vigente.

A lei 13.467/2017 foi aprovada e passou a ter força legal em 11 de novembro de 2017, trazendo diversas modificações em mais 100 artigos, incluindo artigos que se tratavam da proteção e regulamentação do trabalho feminino, como a estabilidade na gestação, amamentação, horas extraordinárias, aos quais irão ser abordados.

A Reforma Trabalhista, em uma das suas mudanças mais polêmicas, alterou a condição de trabalho insalubre à gestante, caso em que na lei anterior a Reformada, a gestante ou lactante seria afastada do trabalho em condições insalubres em qualquer grau, porém, com a nova redação, afirmava no art. 394-A:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
- atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação (BRASIL, 2017).

O texto da CLT traz a definição de insalubridade, e afirma:

Art. 189 – Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (BRASIL, 1943).

Essa aprovação na lei provocou um grave perigo para grávida e lactante, que teriam que se submeter à exposição de substâncias nocivas a sua saúde e do seu filho, contrariando inclusive um dos próprios artigos, da garantia da proteção a mulher no trabalho e a maternidade.

Por este motivo que, em abril 2019, foi julgado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, não sendo mais possível à gestante trabalhar em condições insalubres alguma, retornando à aplicação da vigência anterior: (STF, 2019)

DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES

INSALUBRES. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227). 4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. 5. Ação Direta julgada procedente. (ADI 5938, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 29/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO Dje-205 DIVULG 20-09-2019 PUBLIC 23-09-2019).

Tratando-se de jornada de trabalho, outra mudança se encontra no artigo 384, no que tange ao intervalo de 15 minutos da trabalhadora. Esse artigo foi revogado, narra a obrigação do empregador de fornecer os 15 minutos de descanso, entre o fim da jornada normal e início da hora extra. Percebe-se que esse dispositivo previa também proteger a saúde e dignidade da mulher, em razão da sua integridade física.

Contudo, esse dispositivo já possuía divergências, antes mesmo da publicação da Reforma Trabalhista, com jurisprudências diversas em relação ao texto de 1943,

em que alguns regimentos defendiam que o artigo não tratava homem e mulher com equidade, mas de acordo com decisões do TST de 2016, era aceito o intervalo por ser acobertado pela CF/88:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. INTERVALO INTRAJORNADA. ARTIGO 384 DA CLT. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER. PROVIMENTO. Por

disciplina judiciária, curvo-me ao entendimento do Tribunal Pleno desta Corte que, reconhecendo a constitucionalidade do artigo 384 da CLT de que trata do intervalo de 15 minutos garantido às mulheres trabalhadoras antes da prestação de horas extraordinárias, considerou que a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade entre homens e mulheres, contido no artigo 5º, I, da Constituição Federal. Desse modo, não sendo concedido o referido intervalo, são devidas horas extraordinárias a ele pertinentes. Precedentes desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 737006820095020048, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 10/08/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/08/2016)

Mas, com a promulgação da lei 13.467, o referido dispositivo foi completamente vetado e apenas passível para casos anteriores a sua vigência. Esse artigo era mais uma proteção a saúde física da mulher, que foi ignorado pela nova lei, que homens e mulheres possuem condições fisiológicas diferentes, conseqüentemente, suas aptidões físicas diferem.

Outro destaque foi o artigo 396 das leis trabalhistas que tinha sua redação esclarecendo sobre o intervalo para amamentação que afirmava 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” (BRASIL, 2017). O que chamou a atenção para a mudança foi o acréscimo de inciso, onde “os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador” (BRASIL, 2017).

Essa alteração da Reforma mais uma vez demonstrou um descaso e retrocesso da legislação, que alterava um direito, independente disposto na redação de 1943, para uma necessidade de acordo entre a mulher e o empregador, relação em que já não possui igualdade, para uma condição necessária que pertence à mulher, que é a

amamentação e o direito da maternidade, o transformando em um negócio jurídico.

Apesar dessas novas leis prejudicarem a posição da mulher no mercado, a nova Reforma também trouxe pontos positivos a seu favor, como a regulamentação da equiparação salarial, tema de grande importância ao falar em igualdade de gênero. A nova lei trouxe a seguinte redação em seu artigo 461 inciso 6º:

Art. 461. 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.

§ 6º - No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social" (BRASIL, CLT, 2017).

Ficou garantido na nova lei a multa por discriminação por sexo ou etnia, e a garantia nas empresas da igualdade salarial, sem distinção de sexo. O novo dispositivo reformado se mostrou a um passo a mais em prol da proteção das minorias no mercado, cumprindo também o princípio da proteção da mulher no trabalho.

5 CONCLUSÃO

Ao revisar os dados obtidos desses estudos, já se pode observar que apesar da evolução da presença feminina, no decorrer do percurso histórico, com obtenção de leis

- ao nível constitucional - que as resguardassem, e através de lutas pelos seus direitos, é pertinente identificar fatores que levam a desigualdade no tratamento por gênero.

Como já visto na pesquisa, ainda há mulheres perdendo emprego devido à maternidade, além do efeito da jornada tripla no seu bem-estar, tendo efeito – consequentemente, no seu rendimento profissional, causando uma sobrecarga, devido à sua visão, atualmente na sociedade, de ainda possuir o papel de responsável por afazeres domésticos e familiares, além de ter que contribuir ativamente, no mercado de trabalho.

Observa-se ainda que, no primeiro capítulo ao analisar os avanços históricos e suas conquistas, que foi provado na Constituição de 1988 a plena isonomia de direitos com o reconhecimento da igualdade - perante a lei e os resguardos as condições inerentes à mulher, entra-se em contraposição com algumas medidas, após concluída a reforma trabalhista, como o direito a saúde da gestante e filho, e a manutenção da integridade da mulher, apresentando um retrocesso jurídico a toda luta feminina para garantia desses direitos.

Ao analisar os objetivos da pesquisa, percebe-se a grande luta feminina para ganhar espaço e respeito na área empregatícia, podendo observar essa dificuldade - diretamente - na constante desvalorização da mulher pelo símbolo que ela representava e continua representando até os dias atuais, quando se levou anos para poder ter suas garantias protegidas a nível legal com as mudanças nas Constituições e novas leis com proteção a mulher.

Mas, apesar das conquistas, ainda pode se ver presente a desigualdade, no tratamento entre os sexos - seja indiretamente através da sobrecarga mencionada no seu papel social, seja diretamente por meio de diferenças salariais - a escassez de representação feminina, em cargos altos, ou até mesmo da mulher que já estava inserida no mercado, sendo vista como uma responsabilidade a mais, após a maternidade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cristhiane Tatiane de Oliveira; BRANDÃO, Fabiana Souza; BOTI, Patrícia Aparecida Firmino. Os movimentos Feministas e suas representações sociais. **Revista da Faculdade Eça de Queirós**, ISSN 2179-9636, Ano 6, número 24, novembro de 2016. Disponível em: http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509163521.pdf. Acesso em: 24, nov. 2021.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: limites da democracia no Brasil. 1 ed. Boitempo. Editorial, 2018. E-book. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/527596597/BIROLI-Flavia-Genero-e-desigualdades-os-limites-da-democracia-no-Brasil-by-Flavia-Biroli-z-lib-org>>. Acesso em: 24 nov. 2021.

BRASIL. **Lei Nº 9.029 de 13 de abril de 1995**. 17 de abril de 1999. Portal da Legislação.

Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm>. Acesso em: 22 nov. 2021.

BRASIL. **Lei Nº 9.799, de 26 de maio de 1999**. 26 de maio de 1999. Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Portal da Legislação, Brasília, 27 maio de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9799.htm>. Acesso em: 22 nov. 2021.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1934**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10619582/artigo-113-da-constituicao-federal-de-16-de-julho-de-1934>>. Acesso em: 13 nov. 2020.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1946** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10613405/artigo-164-da-constituicao-federal-de-18-de-setembro-de-1946#:~:text=Setembro%20de%201946-,Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal%20de%2018%20de%20Setembro%20de%201946,de%20fam%C3%ADlias%20de%20prole%20numerosa>>. Acesso em: 13 nov. 2020.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 nov. 2020.

_____. **Consolidação das leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 nov. 2021.

_____. **PANDEMIA, home office e a proteção da mulher**. Tribunal Superior do Trabalho. 8, mar. 2021. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/-/pandemia-home-office-e-a-prote%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-da-mulher>>. Acesso em: 23 set. 2021.

_____. **ADI 5938**, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 29/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO Dje-205 DIVULG 20-09-2019 PUBLIC23-09-2019.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras Trabalho feminino no finaldo século XX. **Cadernos Pagu**. Campinas, SP, n. 17-18, p. 157-196, 2016. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644559>>. Acesso em: 13 nov. 2020.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje. 30 abr.2007.**Revista Âmbito Jurídico**. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/direito-do-trabalho-da-mulher-ontem-e-hoje/>>. Acesso em: 22 nov. 2021.

DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. **Introdução**: a disciplina e a prática da pesquisaqualitativa. In: DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. (Orgs.). O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre:Artmed, 2006. p. 15-41.

PORTAL PÓS. **Evolução das mulheres no mercado de trabalho**. 16 mar 2020. Disponível em: <<https://blog.portalpos.com.br/evolucao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 24 nov. 2021.

FARAH, Marta Ferreira Santos. Gênero e políticas públicas. **Revista EstudosFeministas**,[S.L.], v. 12, n. 1, p. 47-71, abr. 2004. FapUNIFESP(SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-026x2004000100004>. Acesso em:23nov. 2021.

FERREIRA, Alfredo Manuel de Azevedo. Discriminação da mulher no mercado de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 18, n. 3551, 22, mar. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24024>>. Acesso em: 13 nov. 2020.

REILEBEN, Fairuce Angélica da Costa. CARVALHO, Adriana de Souza. **O movimento feminista no Brasil**: Trajetórias e conquistas, 06 de agosto de 2019.Disponivel em <<https://naomekahlo.com/o-movimento-feminista-no-brasil-trajetoria-e>

(Crossref), <https://doi.org/10.1590/S0104-83332006000100016>. Acesso em: 21 nov. 2021.

LUZ, Alex Faverzani da; FUCHINA Rosimeri. A evolução histórica dos direitos da mulher sob a ótica do direito do trabalho. In: II SEMINÁRIO NACIONAL DECIÊNCIA POLÍTICA DA UFRGS. 2018, Porto Alegre. **Anais eletrônicos**. Porto Alegre: UFRGS, 2018. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/nucleomulher/arquivos/artigoalex.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2021.

MUNIZ, Marize. Mulheres ganham 22% menos do que os homens no País, revela DIEESE. **Central única dos trabalhadores (CUT)** São Paulo, 03, mar. 2020. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/mulheres-ganham-22-menos-do-que-os-homens-no-pais-revela-dieese-e98>>. Acesso em: 13 nov. 2020.

NETO, Valdemar Pinho. MACHADO Cecilia. Mulheres perdem trabalho após terem filhos. **Fundação Getúlio Vargas**, 2018. Disponível em: <<https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>>. Acesso em: 10 out. 2020.

OST, Stelamaris. Mulher e mercado de trabalho. **Revista Âmbito Jurídico**. 1 maio 2009. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/mulher-e-mercado-de-trabalho/#_ftn1>. Acesso em: 12 nov. 2020.

PEREIRA, Leonellea; LIMA, Magna Simone Albuquerque de. Da proteção à promoção do trabalho da mulher. **Revista Âmbito Jurídico**. 30 de set 2007. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-45/da-protecao-a-promocao-do-trabalho-da-mulher/>>. Acesso em: 22 nov. 2021.

SÁ, Ana Paula Suitsu de. A questão da igualdade de gênero nas constituições brasileiras. **Revista Âmbito Jurídico**, ano 17, 01 de novembro 2017. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-constitucional/a-questao-da-igualdade-de-genero-nas-constituicoes-brasileiras.>> Acesso em: 13 nov. 2020.

SANTOS, Tarciana de Lima; JÚNIOR, Miguel Ângelo Nery Boaventura. Reforma

Trabalhista: Implicações no direito da mulher. **Revista Jurídica Facesf**, Belém do São Francisco-PE, v.1, n.2, 2019. Disponível em: <<https://periodicosfacesf.com.br>>. Acesso em: 22 nov. 2021.

SILVA, Jessica Lourenço Barboza da. A proteção do trabalho da mulher e os impactos da reforma trabalhista. **Revista Âmbito Jurídico**. 3 set 2019. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-protecao-do-trabalho-da-mulher-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 22 nov.2021.

SILVA, Ruan César Pimentel da. BONINI, Luci Mendes de Melo. Igualdade de gênero no mercado de trabalho: um sonho ainda distante. **Revista Jus Navigandi**. 05 de 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/66327/igualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-um-sonho-ainda-distante/2>>. Acesso em:13 nov. 2020.

SOUZA-LOBO, Elisabeth.1991b. Mulheres, feminismo e novas práticas sociais.In: SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. São Paulo, Brasiliense, 1991. p. 219-228.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. **A desigual divisão sexual do trabalho: Um olhar sobre a última década**. Estudos Avançados. vol.30, n. 87, Mai Ago.2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>>. Acesso em: 24 nov. 2021.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: **História das mulheres no Brasil**. Mary Del Priore (Org); Carla Bassanezi (Coord). São Paulo: Contexto, 2000.

Publicado originalmente na Revista de Estudos Jurídicos do UNI-RN, Natal, n.5, jan. /dez. 2021.

BARREIRAS À EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO NO BRASIL

BARRIERS TO THE EFFECTIVENESS OF GENDER WAGE EQUALITY IN BRAZIL

BARRERAS PARA LA EFECTIVIDAD DE LA IGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO EN BRASIL

Fabiana Alves Rodrigues

RESUMO

A discriminação salarial baseada no gênero do trabalhador é vedada no Brasil há quase oitenta anos. Todavia, a desigualdade salarial entre homens e mulheres persiste. Este artigo apresenta uma sistematização das proposições teóricas e pesquisas empíricas sobre as trajetórias do hiato salarial de gênero. O objetivo é identificar os mecanismos causais explicativos do hiato salarial de gênero apresentados na literatura, a fim de melhor compreender os impactos limitados das políticas de igualdade salarial entre homens e mulheres no país e os motivos que dificultam a eliminação ou atenuação desses fatores causais.

Palavras-chave: desigualdade salarial; gênero; mercado de trabalho.

ABSTRACT

Wage discrimination based on the gender of the worker has been forbidden in Brazil for almost eighty years. Nevertheless, wage inequality between men and women persists. This paper presents a systematization of theoretical propositions and empirical

Fabiana Alves Rodrigues

Doutoranda em Ciência Política pela USP, onde obteve o título de mestra (2019). É graduada em Ciências Econômicas pelo Mackenzie (1995) e Direito pela Universidade de São Paulo (1996). Trabalha como Juíza Federal com exercício na 10ª Vara Criminal em São Paulo/SP, especializada em crimes financeiros e lavagem de dinheiro. É autora do livro Lava Jato: aprendizado institucional e ação estratégica na Justiça (WMF Martins Fontes, 2020), finalista do 63º Prêmio Jabuti.

research on the trajectories of the gender wage gap. The objective is to identify the causal mechanisms explaining the gender pay gap presented in the literature, in order to better understand the limited impacts of gender pay equity policies in the country and the reasons that hinder the elimination or mitigation of these causal factors.

Keywords: wage inequality; gender; labor market.

RESUMEN

La discriminación salarial basada en el género del trabajador está prohibida en Brasil desde hace casi ochenta años. Sin embargo, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres persiste. Este trabajo presenta una sistematización de las propuestas teóricas y de las investigaciones empíricas sobre las trayectorias de la brecha salarial de género. El objetivo es identificar los mecanismos causales que explican las diferencias salariales entre hombres y mujeres que se presentan en la literatura, con el fin de comprender mejor los limitados impactos de las políticas de igualdad salarial entre hombres y mujeres en el país y las razones que dificultan la eliminación o mitigación de estos factores causales.

Palabras clave: desigualdad salarial; género; mercado de trabajo.

1 INTRODUÇÃO

O Brasil conta com uma legislação que impõe o tratamento igualitário de salários entre homens e mulheres há décadas. As constituições federais de 1934 e 1946 traziam proibição expressa de diferenças salariais para o mesmo trabalho por motivo de sexo, o que se reproduziu na redação original da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, e foi assegurado como direito social na constituição de 1988. O país também aderiu a instrumentos internacionais pelos quais assumiu compromisso de assegurar a equidade na questão salarial entre homens e mulheres, o que teve início em 1957, com a ratificação da Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada no mesmo ano em solo nacional, pelo decreto 41.721.

Apesar desse arcabouço legislativo, a desigualdade salarial de gênero persiste no país. Um estudo especial feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

(IBGE), divulgado em março de 2021 e baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua) aponta que houve redução do hiato salarial entre homens e mulheres entre 2012 e 2019, mas a desigualdade persiste, com rendimento médio das mulheres equivalente a 77,7% do rendimento dos homens (IBGE, 2019a e 2021).

O relatório sobre disparidades de gênero de 2021 do Fórum Econômico Internacional, aponta que o Brasil possui uma das maiores disparidades da América Latina, ocupando a 25ª posição entre 26 países da região. O índice mensura disparidades em quatro dimensões: oportunidade e participação econômica, desempenho educacional, saúde e sobrevivência, e empoderamento político. O fraco desempenho do país decorre especialmente dos baixos índices no empoderamento político, com a 108ª posição mundial, e as persistentes desigualdades salariais e de renda, combinadas com a baixa taxa de participação feminina na força de trabalho, que levam o país à 93ª posição mundial em desigualdade econômica de gênero (WEF, 2021).

A existência de resistentes barreiras para implementação da igualdade de gêneros tem sido apontada nos estudos de mensuração de desigualdade em muitos países, o que se expressa no prognóstico do Fórum Econômico Mundial de que, mantida a trajetória atual, a desigualdade global entre homens e mulheres levaria 135,6 anos para ser eliminada (WEF, 2021).

O objetivo deste trabalho é identificar quais são as proposições ou hipóteses formuladas pela literatura na tentativa de explicar o impacto limitado da legislação igualitária de gênero no Brasil. Enfrentar esse tema envolve percorrer uma vasta produção de estudos empíricos sobre a trajetória da diferença salarial entre homens e mulheres, no Brasil e em outros países. Esses estudos articulam ferramentas metodológicas na tentativa de identificar os fatores mensuráveis que causam a disparidade salarial, o que não é uma tarefa simples porque diversos elementos contribuem para a formação de salários e vários deles justificam diferenças salariais que não podem ser imputadas às diferenças de gênero. O texto procura sistematizar as diversas proposições teóricas sobre as causas do hiato salarial de gênero, já que a partir delas pode-se cogitar hipóteses sobre os motivos que dificultam a eliminação ou atenuação desses fatores causais.

Os termos sexo e gênero serão utilizados de modo intercambiável neste texto, mas deve ser destacado que a legislação faz uso do vocábulo sexo e a literatura feminista

emprega de modo mais recorrente a palavra gênero para abordar a diferença salarial entre homens e mulheres, fundada no deslocamento do enfoque biológico para as condições históricas e culturais que influenciam a construção dos diferentes papéis entre homens e mulheres (Mateus OKA; Carolina LAURENTI, 2018).

2 TEORIAS ARTICULADAS NOS ESTUDOS EMPÍRICOS SOBRE DESIGUALDADE SALARIAL DE GÊNERO

A literatura indica que há diversos fatores que influenciam a contratação do trabalhador e a formação de salários, como nível educacional, capacitação prévia, horas de trabalho, tipo de emprego, pausas na carreira, tempo de duração das jornadas de trabalho (integral e parcial).

De acordo com Reynaldo Fernandes (2002), os estudos que buscam explicar as diferenças salariais dividem-se em dois grandes grupos. Os autores de inspiração neoclássica partem do pressuposto de que o mercado funciona relativamente bem na formação de salários, que seriam determinados no ponto em que demanda e oferta agregadas se igualam, não havendo espaço para diferenças salariais entre indivíduos. Nessas abordagens, sob o olhar do empregador os salários são dados e haverá contratação de trabalhadores em função da produtividade marginal do trabalho. Sob o olhar do trabalhador a decisão sobre a quantidade ótima de trabalho depende do salário de mercado e de suas próprias preferências relacionadas a trabalho, lazer e renda. Ainda de acordo com Fernandes (2002), o segundo grupo de autores contesta a premissa inicial, na medida em que se destaca o papel fundamental das imperfeições do mercado na formação de salários, com desenvolvimento de um instrumental analítico para explicar diferenças salariais que incorpora questões como heterogeneidade da força de trabalho (diferenças de educação e treinamento), diferenciais compensatórios na definição de salários (riscos de acidente e doença, diferenças das condições regionais, diferenças na necessidade de mais tempo de vinculação ao trabalho), segmentação do mercado de trabalho (com repercussão nas regras de contratação e pagamento de salários) e discriminação.

As abordagens de economistas feministas problematizam os estudos sobre desigualdade salarial de gênero ao questionar os paradigmas de mercado. As críticas apontadas envolvem questões como a institucionalização da separação entre as

esferas pública e privada, que leva à desconsideração do trabalho familiar doméstico nas análises; a ausência de problematização das diferenças entre autonomia e poder entre homens e mulheres; a carência de discussões sobre as origens da segregação profissional por sexo; além da desconsideração de fatores de mediação nas escolhas das mulheres sobre como e quanto investir em educação e treinamento (Marilane TEIXEIRA, 2008).

Os primeiros estudos no Brasil que buscaram identificar os fatores que influenciam na desigualdade salarial tiveram por foco mensuração de variáveis ligadas ao tipo de trabalho (setor de atividade, posto de trabalho, etc.) e às características produtivas do trabalhador (nível educacional, idade, sexo, residência), com resultados que apontavam como fator determinante das diferenças salariais as disparidades educacionais entre os trabalhadores, que se tornou a variável mais estudada nos trabalhos empíricos sobre diferenças salariais (Allexadro COELHO; Carlos CORSEUIL, 2002).

O primeiro fato relevante destacado nos estudos sobre desigualdade salarial de gênero é o reconhecimento do aumento expressivo da participação feminina no mercado de trabalho, que representava 20,86% da população economicamente ativa em 1970 e passou a uma participação de 35,56% em 1990, 40,03% em 2000 e 43,55% em 2010, conforme respectivos censos demográficos (IBGE, 2014). Os dados compilados no Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero (CMIG), disponibilizados pela Divisão de Estatística das Nações Unidas, mostram que, em 2019, 54,5% das mulheres e 73,7% dos homens participavam da força de trabalho. Esse dado é um indicativo da maior dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho e possivelmente se relaciona com a maior dedicação das mulheres aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas (21,4 horas semanais), quase o dobro do tempo despendido pelos homens (11 horas semanais) em 2019 (IBGE 2021). Também houve contínuos e expressivos aumentos do nível de escolaridade das mulheres e de sua participação no mercado formal de empregos, além de mudanças na configuração das famílias, com redução do crescimento demográfico e maior participação da renda do trabalho das mulheres na renda familiar. Essas mudanças estruturais da sociedade repercutiram de modo relevante na trajetória da desigualdade salarial de gênero, pelo progressivo aumento da participação das mulheres nas atividades econômicas, com redução do desemprego e do peso do trabalho doméstico (remunerado ou não) na

ocupação feminina (Eugenia LEONE, 2015).

As pesquisas com foco na influência do gênero para o diferencial salarial reiteradamente identificam fração das diferenças salariais que não são explicadas pelas variáveis ligadas à produtividade do trabalho e a diferenças alocativas. Ricardo Barros, Lauro Ramos e Eleanora Santos (1995) identificam, entre trabalhadores da área urbana, no período de 1981 a 1989, a presença de diferencial de mais de 50% desfavorável às mulheres, do qual apenas 10% pode ser explicado pelas variáveis de educação, experiência, ocupação e inserção no mercado de trabalho. Os estudos mostram uma trajetória de redução da diferença salarial entre homens e mulheres, que caiu de 79% para 25%, entre 1977 e 1997 (Maria Carolina LEME; Simone WAJNMAN, 2000), queda também identificada entre 2002 e 2011, o que foi acompanhado de aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho (de 41,32% a 42,16% da população ocupada total) e da discriminação contra as mulheres, já que a parcela de diferencial salarial atribuída exclusivamente à discriminação no mercado de trabalho passou de 0,29 para 0,43 (Katy MAIA *et al.*, 2015).

Os estudos empíricos seguem apontando diferenças de ganhos entre homens e mulheres em situações homogêneas de trabalho (Paulo JACINTO, 2005; Ana Carolina GIUBERTI; Naércio MENEZES-FILHO, 2005; Magno GOMES; Solange SOUZA, 2018), com diversas pesquisas que procuram aprofundar a compreensão desses diferenciais de renda, como a identificação de diferenciais maiores entre trabalhadores do mercado formal do que no mercado informal (Maria Cristina CACCIAMALI; Fábio TATEI; Jackson ROSALINO, 2009), e de maior desigualdade entre trabalhadores com nível superior (Eugenia LEONE; Paulo BALTAR, 2006).

Os estudos comparativos sobre a América Latina identificam o aumento da participação das mulheres na força de trabalho na região, decorrente de fatores como crescimento econômico, rápida urbanização, mudança de padrões de fertilidade e liberalização do comércio (Alejandra COX; Judith ROBERTS, 1993), mas apontam que o hiato salarial de gênero persiste na região, apesar da heterogeneidade entre os países. Juan Pablo Atal, Hugo Ñopo e Natalia Winder (2009) analisaram dados de *surveys* domiciliares de 2005, referentes a 18 países na região, e identificaram diferenças salariais que variam de 9 a 27%, com rendimento médio das mulheres 20% inferior ao dos homens com mesmas características laborais. Os autores apontam que o diferencial atribuído ao gênero é maior entre trabalhadores mais velhos, informais e autônomos, e

trabalhadores vinculados a empresas pequenas.

As pesquisas empíricas sobre desigualdade salarial de gênero nos EUA igualmente identificam hiatos que não se explicam por diferenças nos níveis de educação e experiência. Joseph Altonji e Rebecca Blank (1999) identificam redução da desigualdade salarial de gênero entre os anos de 1979 e 1995, que passou de 45,7% a 28,6%, mas a baixa diferença entre as características de homens e mulheres no ano de 1995 (7,6%) indica a persistência do hiato salarial associado ao gênero.

O estudo de Francine Blau e Lawrence Kahn (2016) analisa microdados salariais nos EUA, de 1980 a 2010, com decomposição das mudanças no diferencial salarial para identificar as frações associadas com diversas características, como escolaridade, experiência, estado civil, ocupação profissional e ramo de atividade. As autoras identificam declínio considerável do diferencial salarial de gênero no período, com redução menor nos altos níveis de distribuição salarial. O estudo aponta ainda que as variáveis convencionais de educação e experiência tiveram pouca explicação no hiato salarial observado em 2010 e que mais da metade da diferença salarial de gênero está associada a diferenças de ocupações profissionais e de ramos de atividade. As autoras concluem que, embora fatores tradicionais ligados ao capital humano sejam relativamente desimportantes no agregado, nas ocupações de alta qualificação permanecem significantes para diferenças salariais de gênero fatores como interrupção da trajetória de trabalho e jornadas reduzidas.

A dificuldade de formulação de modelos teóricos que ofereçam explicação geral para a persistência da desigualdade salarial de gênero se justifica pela natureza complexa do mercado de trabalho e da formação de salários. Estudos sobre o tema devem considerar a confluência de fatores ligados às preferências dos indivíduos e das empresas, aspectos culturais e sociais ligados à família e à divisão de papéis entre gêneros, regulação institucional do mercado de trabalho, além da representatividade das mulheres na conformação das forças políticas e de mercado que participam dos processos decisórios que envolvem o mercado de trabalho.

O arcabouço teórico articulado pela ampla gama de trabalhos empíricos sobre desigualdade salarial no Brasil, na América Latina e nos EUA pode ser sistematizado pela identificação de dois fatores principais relevantes na produção da desigualdade que os estudos procuram mensurar: *i*) heterogeneidade dos trabalhadores (teoria do capital humano) e *ii*) segregação ocupacional (teorias da segmentação). Quanto às diferenças

salariais não explicadas por esses fatores, há duas explicações mais recorrentes: *iii*) institucional (regulação do mercado e políticas públicas) e *iv*) discriminação (de gênero e estatística) (Ricardo BARROS; Rosane MENDONÇA, 1996; ATAL; ÑOPO; WINDER, 2009; BLAU; KAHN, 2016).

As subseções a seguir abordam cada um desses fatores articulados pelas teorias e de que modo cada um deles pode contribuir na explicação para os impactos reduzidos (ou implementação lenta) das políticas de igualdade salarial entre homens e mulheres.

2.1 Teoria do capital humano

A teoria do capital humano procura explicar variações salariais pelas diferenças individuais do trabalhador e preconiza, de modo geral, que níveis de escolaridade e experiência são determinantes da produtividade e do rendimento do trabalho, o que repercute nas diferenças salariais (Gary BECKER, 2008). Muitas análises da desigualdade salarial, em especial entre economistas, consideram que não podem ser atribuídas ao gênero as diferenças salariais, entre mulheres e homens, que possam ser explicadas por diferentes níveis de educação ou experiência. Essa abordagem é alvo de críticas, em especial de cientistas sociais feministas, que destacam fatores de discriminação que dificultam ou impedem a entrada de certas trabalhadoras no mercado de trabalho, além da existência de fatores socioeconômicos e culturais que afetam a continuidade dos vínculos de trabalho das mulheres, como interrupções para cuidados da família e maternidade (TEIXEIRA, 2008).

A teoria do capital humano oferece repertório analítico para compreender diferenças salariais que são atribuídas não ao gênero diretamente, mas a capacidades e recursos do indivíduo que repercutem na formação dos salários e cuja aquisição pode se operar de modo desigual entre homens e mulheres. Amartya Sen (2011) propõe um conceito de capacidade que está ligado à liberdade substantiva que confere oportunidades reais à pessoa para os tipos de vida que elas podem levar, que se sujeita a contingências ligadas a heterogeneidades pessoais, diversidades no ambiente físico, variações no clima social e diferenças de perspectivas relacionais. Além do exemplo indicado pelo autor, do uso desproporcional da renda familiar para promover interesses dos meninos em detrimento das meninas, comum em países asiáticos e do norte da África, pode-se cogitar escolhas familiares que priorizam a capacitação e carreira

profissional do marido em detrimento da mulher, ou ainda a determinação pelo marido da localização geográfica da família, o que repercute no capital formador das rendas e nos efeitos territoriais sobre a carreira de cada integrante do casal (Thomas COOKE; Paul BOYLE; Kenneth COUCH; Peteke FEIJTEN, 2009).

Nesses casos, a desigualdade resultante nos salários decorre indiretamente da desigualdade na fruição de direitos que se opera pelas diferenças de oportunidades entre homens e mulheres. E como esses fatores encontram raízes em aspectos culturais da sociedade, que por natureza demandam tempo para mudanças, parece razoável supor que parte da resistência na trajetória de desigualdade salarial de renda atribuída à heterogeneidade entre homens e mulheres decorre de um mecanismo inercial das estruturas sociais que distribuem capacidades desigualmente entre os gêneros.

A progressiva redução do diferencial educacional de gênero (IBGE, 2019b), que levou o Brasil a atingir o score máximo no índice de igualdade educacional de gênero do Fórum Econômico Mundial em 2020 (WEF, 2021), tem retirado relevância das variáveis educacionais explicativas da teoria do capital humano, mas remanescem questões analíticas sobre a influência do gênero na experiência e na fixação da força de trabalho, pela possível existência de diferenciais de compensação que repercutem na remuneração de ocupações em função da necessidade de maior frequência no emprego, seja quanto à duração da jornada de trabalho (integral ou parcial), seja quanto ao tempo de vinculação no mesmo trabalho (duração no emprego). Essas variáveis são relevantes porque podem guardar relação com a divisão sexual do trabalho não remunerado, como as atividades domésticas e o cuidado de pessoas, principalmente aquelas relacionadas à maternidade.

O diferencial compensatório ajuda a explicar os resultados encontrados por Marianne Bertrand, Claudia Goldin e Lawrence Katz (2010), que identificaram, nos EUA, padrão remuneratório para atividades em setores financeiros e corporativos que sugerem a existência de penalidades para jornadas reduzidas, menos experiência e interrupções na duração do contrato de trabalho. Esse repertório analítico se conecta com o tema da desigualdade salarial de gênero na medida em que padrões culturais na divisão entre os gêneros das atividades domésticas de cuidado da família e dos filhos são fatores que repercutem nas diferenças de disponibilidade temporal entre homens e mulheres para o trabalho, o que tem sido identificado em pesquisas que

sugerem que as mulheres são mais propensas que os homens a deixar o trabalho por razões familiares, notadamente depois da maternidade (Nachum SICHERMAN, 1993; Cecília MACHADO; Valdemar PINHO NETO, 2016).

2.2 Segmentação do mercado de trabalho

Se as variáveis ligadas ao nível de educação e experiência têm sido cada vez menos associadas às diferenças salariais entre homens e mulheres, as pesquisas empíricas que focam nos diversos aspectos ligados à segmentação do mercado de trabalho apontam que parcela considerável dos diferenciais salariais não explicadas pelo capital humano podem ser atribuídas à segregação no trabalho pelo sexo.

As teorias da segmentação do mercado de trabalho possuem como núcleo comum o pressuposto de que existem falhas de mercado e elas repercutem nos salários, na medida em que diferentes segmentos de mercado de trabalho (primário e secundário, formal e informal, sindicalizado e não sindicalizado, etc.) apresentam regras distintas de operação que não são equalizadas pelos mecanismos de mercado e, por isso, produzem como efeito diferenças salariais entre trabalhadores que ocupam postos de trabalho distintos, mesmo sendo homogêneos quanto a suas preferências e produtividade (FERNANDES, 2002).

Aqui novamente há repercussão relevante na discussão sobre diferenças salariais de gênero que podem ser reflexos de padrões culturais, como a associação das mulheres a trabalhos na área de suporte administrativo e prestação de serviços de cuidados (consideradas femininas) e dos homens a ocupações ligadas a atividade fabril e trabalhos gerenciais.

Ana Maria Oliveira (2001) analisa dados de 1981 a 1999 e identifica que a segregação ocupacional por sexo contribui para o diferencial salarial entre gêneros no Brasil, com ocupações consideradas femininas pagando salários inferiores àquelas consideradas masculinas, além de identificar que estas últimas atraem apenas homens de menor qualificação. Resultado semelhante foi encontrado em pesquisa feita por Asaf Levanon, Paula England e Paul Allison (2009), nos Estados Unidos, a partir de censo de 1950 a 2000, no qual identificaram que ocupações femininas são pior remuneradas que as ocupações masculinas com trabalhadores com características semelhantes. Os autores atribuem esse resultado a uma desvalorização do trabalho realizado

por mulheres, que o modelo teórico atribui à discriminação dos empregadores, às preferências construídas socialmente e ao diferencial nas responsabilidades familiares.

Em estudo mais amplo sobre segregação ocupacional no país, que abrange série histórica de 1978 a 2007, Regina Madalozzo (2010) identifica que houve aumento da participação das mulheres nas ocupações ditas masculinas, não acompanhado da recíproca, além de observar que o hiato salarial entre os gêneros só reduziu no começo do período, tendo permanecido estável na última década analisada.

A diferença salarial entre os sexos atribuída à segregação profissional persiste para o ano de 2013, conforme estudo de Madalozzo, Sergio Martins e Mariane Lico (2015) a partir de dados da PNAD. Os autores identificam que, nas profissões com maioria de mulheres (femininas) ou com proporções equivalentes, o diferencial salarial é sempre favorável aos homens, apesar de as características de capital humano das mulheres serem, em média, superior às dos homens. Um dado interessante se refere às ocupações ditas masculinas, nas quais o diferencial salarial é favorável às mulheres, mas é inferior ao esperado em função das características observadas dos trabalhadores, ou seja, o diferencial salarial deveria ser maior pelas variáveis mensuráveis de capital humano.

Diante da relevância da segregação profissional para a persistência das diferenças de renda entre homens e mulheres no país, parece importante estabelecer uma conexão entre esses resultados e os estudos gerais sobre desigualdade econômica que focam na heterogeneidade do mercado de trabalho para explicar a trajetória da desigualdade de renda.

Um dos principais modelos explicativos foi desenvolvido por David Rueda (2005), denominado *insider-outsider*. O modelo contesta o pressuposto das escolas tradicionais do governo partidário de homogeneidade do mercado de trabalho, para identificar três grupos principais de trabalhadores, *insiders*, *outsiders* e trabalhadores de alta renda. Os *insiders* são trabalhadores com empregos altamente protegidos e que não são ameaçados por altos níveis de desemprego. Os *outsiders* são desempregados e trabalhadores com baixos salários e baixos níveis de proteção (contratos de prazo fixo, temporário ou emprego de jornada parcial), por isso são especialmente vulneráveis ao desemprego e a flutuações econômicas. O grupo de alta renda compõe-se de pessoas ocupantes de cargos de gestão e pessoas que trabalham por conta própria, como empresários e profissionais liberais. O grande diferencial do modelo é partir

dessas diferenças quanto à vulnerabilidade ao emprego para extrair as preferências dos eleitores e, conseqüentemente, explicar as políticas públicas desiguais em favor dos setores mais protegidos (*insiders*) nos governos europeus de social democracia dos anos 1970.

Ao trazer o modelo *insider-outsider* para a discussão da desigualdade remuneratória entre homens e mulheres pretende-se conectar o modelo explicativo das desigualdades entre *insiders* e *outsiders* com a persistência da parcela significativa do diferencial salarial entre homens e mulheres que decorre da segmentação ocupacional. O modelo Bismarckiano que foi introduzido na era Vargas instituiu uma métrica de titularidades de direitos trabalhistas em função das diferentes categorias de cidadãos, uma cidadania regulada (Wanderley SANTOS, 1979), com claros benefícios aos *insiders* ou trabalhadores formais (celetistas e servidores públicos) em detrimento dos *outsiders*, grupo que, durante muito tempo, teve uma grande participação das mulheres, em especial nas ocupações de trabalho doméstico (remunerado ou não).

Houve avanços nas diferenças de gênero no mercado de trabalho formal e informal, mas elas seguem sendo desfavoráveis às mulheres. Angela Maria Araújo e Maria Rosa Lombardi (2013) fazem uma análise da série histórica do mercado informal do Brasil e identificam que, entre 2001 a 2009, o incremento da ocupação total do mercado de trabalho deveu-se especialmente à expansão do mercado formal, mas, mesmo com a expansão proporcionalmente menor do mercado informal, esse segmento absorveu mais mulheres do que homens, em postos de trabalho desprotegidos e vulneráveis. O estudo de Paola Salardi (2014) analisa a segregação ocupacional por gênero no Brasil, com a desagregação do mercado de trabalho em formal, informal e autônomos (self-employed), para o período de 1987 a 2006. A autora classifica como formais os empregados com registro em Carteira de Trabalho e servidores públicos, atribuindo o rótulo de informais aos empregados do setor privado sem tal registro. A autora identifica redução do hiato salarial entre homens e mulheres e uma redução da segregação por gênero, que foi maior para o mercado de trabalho formal, porém, observa que houve aumento significativo da participação das mulheres no mercado de trabalho informal, especialmente das mulheres negras.

Essa mesma tendência aparece no estudo de Leonardo Silveira e Natália Leão (2020), que analisa o impacto da segregação por gênero e raça sobre a desigualdade salarial, no período de 1986 a 2015. Os autores apontam que houve uma lenta e

constante queda na segregação ocupacional por gênero no país, com alguma redução da desigualdade salarial de gênero, mas identificam a persistência da discriminação e maiores diferenças quando incluída variável racial.

A heterogeneidade no mercado de trabalho e seus reflexos no estatuto de direitos dos trabalhadores integrantes de categorias diversas também se conecta com desigualdade salarial entre homens e mulheres, na medida em que alguns dos mecanismos que ajudam a explicar a persistência da desigualdade entre *insiders* e *outsiders* podem estar por trás da persistência do hiato salarial entre homens e mulheres ligado à segmentação ocupacional, como a estrutura de vetos na produção de políticas públicas e a inércia dos legados de *policies*, que contribuem para a manutenção da desigualdade no estatuto de direitos dos trabalhadores em função das categorias herdeiras do modelo Bismarckiano (Evelyne HUBER; John STEPHENS 2012).

2.3 Outras teorias: instituições e discriminação

Além da heterogeneidade dos trabalhadores e da segregação ocupacional, vários estudos que mensuram a trajetória da desigualdade salarial entre homens e mulheres apontam outros fatores que podem estar por trás do hiato salarial, os quais igualmente fornecem hipóteses sobre a persistência da desigualdade de gênero. Os mais recorrentes são aspectos institucionais e discriminação.

Uma das principais críticas apontadas por Daron Acemoglu e James Robinson (2015) ao monumental trabalho de Piketty sobre a trajetória da desigualdade no século XXI centra-se na ausência de incorporação do papel sistemático das instituições e da *politics*, destacando-se como exemplo os casos da África do Sul e da Suécia, cujas trajetórias de desigualdade são melhor explicadas pelas instituições do mercado do trabalho, além de mudanças no equilíbrio político (África do Sul) e das políticas governamentais (Suécia).

O desenho institucional que regula o mercado de trabalho e especificamente o trabalho da mulher também integra o quadro de explicações para a desigualdade salarial de gênero.

Em primeiro lugar, destaca-se que a legislação que introduziu a igualdade formal remuneratória conviveu com normas que restringiam a autonomia da mulher como

agente no mercado de trabalho. A possibilidade de interferência do marido no contrato de trabalho da mulher adulta, por exemplo, só foi excluída da legislação brasileira em 1989 (Lei 7.855). Além disso, de acordo com Alice Barros (2006), uma farta legislação que vedava o acesso da mulher a trabalhos em locais perigosos e insalubres, trabalho noturno, horas extras, construção civil, etc., a despeito de denotar finalidades nobres, teve potencial discriminatório na medida em que reduziu as perspectivas de trabalho das mulheres e reforçou a divisão sexual de atividades laborais. A autora se soma a outros que identificam um reforço do tratamento desigual entre homens e mulheres como efeito do aumento dos custos ao empregador em razão da legislação protetiva da maternidade, agravado pelo contexto sociocultural no qual a mulher assume de modo preponderante os cuidados com filhos e tarefas domésticas.

Alguns estudos apontam a existência de benefícios titularizados exclusivamente pelas mulheres, como a licença parental prolongada, como fatores que influenciam o hiato salarial entre os gêneros, num mecanismo de compensação de diferenciais salariais que desprivilegia mulheres elegíveis à fruição de licença maternidade (Rebecca EDWARDS, 2006). A literatura estadunidense sobre efeitos da licença parental no hiato salarial de gêneros sugere que esses efeitos são ambíguos, com resultados que apontam pequeno efeito no emprego e ausência de efeito na remuneração (Charles BAUM, 2003), e outros que indicam que as políticas públicas de licença parental contribuem para o aumento do hiato de gênero na promoção no emprego (Mallika THOMAS, 2016). Esses resultados talvez não sejam parâmetros para o caso brasileiro, já que as licenças nos EUA são bem mais reduzidas que nos países europeus e no Brasil.

O período de 84 dias de licença maternidade previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, foi ampliado para 120 dias pela Constituição de 1988, com expansão gradual das trabalhadoras sujeitas à cobertura do benefício: 1988 para domésticas e trabalhadoras avulsas, 1991 para empregadas rurais, 1994 para trabalhadoras rurícolas em núcleo familiar e 1999 para as autônomas (BARROS, 2006).

O estudo de Blau e Kahn (2013) sobre impacto do aumento do período da licença sobre os salários em 21 países da OCDE, entre 1990 (37,2 semanas) e 2010 (57,3 semanas), identificou a menor probabilidade de as mulheres ocuparem funções com jornada de trabalho integral ou posições gerenciais em comparação com o mesmo período nos EUA (sem licença em 1990 e 23 semanas de licença em 2010). Os resultados sugerem efeitos negativos das licenças mais longas no hiato salarial de gênero, o que se

confirma com pesquisas que indicam que esses resultados podem ser compensados com políticas públicas que incentivam o uso da licença pelos pais, pela redução da especialização pelo sexo (Ankita PATNAIK, 2019).

Pode-se dizer, ainda, que essa variável relacionada à penalidade salarial da maternidade (William RODGERS; Leslie STRATTON, 2010) também pode reforçar a segregação ocupacional entre os gêneros, notadamente no que se refere a ocupações profissionais para as quais a assunção de maiores cuidados com os filhos impõe constrangimentos em agendas de trabalho, viagens e rotinas profissionais intensivas, muitas vezes relevantes para ascensão na carreira ou empresa. Isso leva a um ponto muito discutido na literatura, o denominado “teto de vidro”, expressão utilizada em razão de dados que indicam que é mais difícil para mulheres alcançar posições superiores na hierarquia das empresas, quase sempre reservadas aos homens (Andrea STEIL, 1997).

Thaíssa Proni e Marcelo Proni (2018) analisam dados remuneratórios em empresas de grande porte no Brasil (pelo menos 500 funcionários) para o ano de 2015 e identificam que, apesar de um equilíbrio na proporção entre homens e mulheres no quadro geral das empresas, os homens preponderam na ocupação dos cargos de comando (direção e gerência), com exceção nos setores de prestação de serviços de saúde, educação e cultura. A menor participação feminina é observada nos setores de produção e operações, onde as mulheres ocupam 16,8% (de 500 a 999 funcionários) e 21,9% (a partir de 1000 funcionários) dos cargos de diretores. Além disso, há diferenças salariais não explicadas pela carga horária dos trabalhadores, o que se observa pelo salário-hora médio das mulheres em cargos de comando representar 61,7% do salário-hora dos homens na mesma posição. Mesmo considerados setores onde a proporção das mulheres é maior (saúde, educação e cultura), o salário-hora das mulheres corresponde a 80,2% do salário-hora dos homens.

A estrutura que regula as atividades sindicais no país também é apontada como fator institucional que repercute nas diferenças salariais entre os gêneros, notadamente num contexto de segmentação do mercado de trabalho em que homens e mulheres concentram-se em setores ou atividades com diferentes padrões de organização sindical. Os EUA apresentam dados interessantes que apontam a influência do declínio das atividades sindicais, entre 1973 e 1988, sobre a redução da desigualdade salarial de gênero, explicada porque a queda da sindicalização ocorreu

de modo preponderante nas ocupações dominadas por homens (Willian EVEN; David MACPHERSON, 1993). Esses resultados, plausíveis de ocorrerem no Brasil diante do recente corte do financiamento compulsório dos sindicatos de empregados, demandam inclusive uma interpretação mais refinada do significado do movimento de equalização das rendas, já que pode representar um rebaixamento remuneratório dos homens, o que está longe de atender a cânones normativos de igualdade.

Por fim, parte da literatura que se debruça sobre diferenças salariais entre gêneros recorre às teorias da discriminação no mercado de trabalho, que se dividem em dois modelos principais: neoclássico e estatístico.

O modelo neoclássico centra-se na preferência dos atores econômicos e preconiza que o gosto discriminatório associado ao gênero pode se situar nos empregadores, quando só contratam mulheres mediante desconto salarial; nos clientes, quando oferecem relutância à aquisição de trabalho prestado por mulheres; e nos colegas de trabalho, ao exigir prêmios ou diferenciais compensatórios para trabalhar com mulheres. Esse modelo pressupõe que as condições competitivas no mercado levariam à eliminação da discriminação no longo prazo, na medida em que empresas menos discriminatórias teriam vantagens competitivas pelos custos reduzidos decorrentes da contratação de mulheres com menores salários, com resultado final de exclusão das empresas preconceituosas do mercado. Os modelos de discriminação estatística, por outro lado, pressupõem que problemas de informação imperfeita no mercado sobre a produtividade de potenciais empregados levam empregadores a utilizar características como sexo ou raça como critério para decisões sobre contratação e pagamento de salários. Nesse caso, a persistência da discriminação no longo prazo se explicaria pela existência de informação imperfeita e incerteza no mercado, que leva à diferença no tratamento de grupos (homens e mulheres) em razão da tomada de decisões na qual os indivíduos são julgados de acordo com a média das características do grupo aos quais pertencem, por exemplo, se mulheres forem vistas coletivamente como menos comprometidas com o trabalho ou carentes de determinados atributos (Paulo LOUREIRO, 2003).

A discriminação, notadamente a estatística, tem sido apontada como fator explicativo das parcelas de diferenças salariais entre gêneros não explicadas nem pelos fatores que repercutem na formação de salários, nem pela segmentação do mercado de trabalho (BARROS, 2006; MADALLOZZO; MARTINS; LICO, 2015; PRONI; PRONI, 2018).

Há diversas dificuldades metodológicas em identificar a presença de discriminação nas relações de trabalho e mensurar seus efeitos sobre a renda, além de possível subestimação da discriminação se ela operar como fator de influência sobre outras variáveis explicativas do hiato salarial, como experiência, setor ocupacional, posições dentro das empresas, status sindical, etc. (BLAU; KAHN, 2013).

Destacamos um interessante estudo com características de experimento que sugere a existência de discriminação na contratação de mulheres. Claudia Goldin e Cecilia Rouse (2000) analisam os registros das audições de oito grandes orquestras sinfônicas para investigar os efeitos da introdução de audiências às cegas nas políticas de contratação das orquestras nos EUA. As autoras identificam que as audiências às cegas aumentam em 50% a probabilidade de uma mulher avançar nas fases do processo de seleção, e apontam que essas audiências podem explicar de 30% a 50% do aumento na proporção das mulheres nas novas contratações, além de 25% a 45% no aumento da participação de mulheres nas orquestras no período de 1970 a 1996, que passou de menos de 5% a 25% do corpo das orquestras.

A discriminação por gênero, notadamente a estatística, envolve preferências que possivelmente encontram raízes em valores culturais que passam por processos de mudança que demandam tempo. Pode-se dizer que, se a discriminação realmente opera como fator causal direto ou indireto no hiato salarial entre os gêneros, a mera previsão legal de vedação de tratamento discriminatório não tem o condão de desconstruir esses valores e seus efeitos no mercado de trabalho, o que agrega mais uma explicação para a persistência das diferenças salariais entre homens e mulheres no Brasil.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proibição de tratamento desigual entre homens e mulheres no mercado de trabalho não foi suficiente para eliminar o hiato remuneratório entre os gêneros. Os principais fatores apontados pela literatura para explicar a existência desses diferenciais salariais fornecem um repertório analítico que permite cogitar quais são os mecanismos que explicam a resistência na concretização da política igualitária.

A superação das diferenças em níveis de educação e experiência entre homens e mulheres, variável principal na explicação da formação dos salários, demandou um

lento processo de aumento das oportunidades de acesso à educação e de participação das mulheres no mercado de trabalho. Nesse caso, a mera previsão legal de tratamento igualitário não foi suficiente para romper os mecanismos inerciais das estruturas sociais que distribuíam as capacidades desigualmente entre os gêneros. Com a progressiva redução do diferencial educacional no país, os hiatos salariais remanescentes envolvem fatores que produzem desigualdade remuneratória e que também não são passíveis de eliminação com a mera previsão de igualdade formal, como a segregação no mercado de trabalho e a discriminação entre os sexos.

A segmentação do mercado de trabalho entre homens e mulheres contribui para a persistência da desigualdade remuneratória na medida em que se sujeita ao mecanismo inercial dos legados de *policies*, que ajuda a explicar a persistência da desigualdade no estatuto de direitos dos trabalhadores que estão segregados pelo sexo em setores com diferentes níveis de proteção e sindicalização. Algumas provisões institucionais sobre o funcionamento do mercado de trabalho também impuseram freios na meta igualitária ao reduzir as possibilidades de trabalho das mulheres, com reforço da divisão sexual laboral que está por trás da segmentação. Soma-se a isso uma estrutura social que reproduz a partilha desigual entre os gêneros dos cuidados de pessoas e afazeres domésticos, o que repercute nas possibilidades de ingresso no mercado de trabalho e ascensão profissional.

Pode-se dizer que a resistência na efetivação da igualdade de gênero no mercado de trabalho decorre não apenas da complexidade dos fatores que se articulam para a formação de salários e de possibilidades de ascensão no trabalho. Essas dimensões também estão envoltas em aspectos sociais e culturais que são pouco suscetíveis de rápida mudança, principalmente aqueles relacionados a alguns valores e práticas arraigados sobre divisão de papéis entre homens e mulheres no trabalho e na sociedade de um modo geral.

REFERÊNCIAS

ACEMOGLU, Daron; ROBINSON, James A. "The Rise and Decline of General Laws of Capitalism". **Journal of Economic Perspectives**, v. 29, n. 1, p. 3-28, 2015.

ALTONJI, Joseph. G.; BLANK, Rebecca M. "Race and gender in the labor market". *In*:

ASHNFELTER, Orley C.; CARD, David (Eds.). **Handbook of Labor Economics**, v. 3, Elsevier, 1999. p. 3143-3259.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa. "Trabalho informal, gênero e raça no Brasil do início do século XXI". **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 43, n. 149, p. 452-477, maio/ago. 2013.

ATAL, Juan Pablo; ÑOPO, Hugo; WINDER, Natalia. "New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America". *In: IDB Working Paper Series*. Inter-American Development Bank, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. "O trabalho da mulher: revisão de conceitos". *In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho*. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006. p. 51-82.

BARROS, Ricardo; RAMOS, Lauro; SANTOS, Eleanora. "Gender differences in Brazilian labor Market". *In: SCHULTZ, T. P. Investments in Women's Human Capital*. Chicago: The University of Chicago Press, 1995.

BARROS, Ricardo P. de; MENDONÇA, Rosane S. P. "Os determinantes da desigualdade no Brasil". **Economia Brasileira em Perspectiva - IPEA**, Rio de Janeiro, v. 2, p. 421-474, 1996.

BAUM, Charles L. "The effects of State Maternity Leave Legislation and the 1993 Family and Medical Leave Act on Employment and Waves". **Labour Economics**, v. 10, n. 5, p. 573-596, 2003.

BECKER, Gary. S. "Human Capital". **The concise encyclopedia of economics** [online]. 2008. Disponível em: <<https://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html>>. Acesso em: 29 jun 2021.

BERTRAND, Marianne; GOLDIN, Claudia; KATZ, Lawrence. F. "Dynamics of gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors". **American Economic**

Journal: Applied Economics, v. 2, n. 3, p. 228-255, 2010.

BLAU, Francine D.; KAHN, Lawrence M. "Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind?" **American Economic Review**, v. 103, n. 3, p. 251-256, 2013.

BLAU, Francine D.; KAHN, Lawrence M. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations". **NBER Working Paper n. 21913** [online]. 2016. Disponível em: <<http://www.nber.org/papers/w21913>>. Acesso em: 29 jun 2021.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, 1934**. Rio de Janeiro: Assembleia Nacional Constituinte, 1934.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, 1946**. Rio de Janeiro: Assembleia Constituinte, 1946.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Assembleia Nacional Constituinte, 1988.

BRASIL. **Decreto 41.721 de 25 de junho de 1957**. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11, 12, 13,14, 19, 26, 81, 88, 89, 95, 100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1957.

BRASIL. **Decreto-lei 5.542 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943.

CACCIAMALI, Maria Cristina; TATEI, Fábio; ROSALINO, Jackson William. "Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limites da mensuração padrão?". **Planejamento e Políticas Públicas**, Brasília, n. 33, 2009.

COELHO, Allexandro Mori; CORSEUIL, Carlos Henrique. "Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama". *In*: CORSEUIL, Carlos Henrique (Ed.). **Estrutura salarial: Aspectos Conceituais e Novos Resultados Para o Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

COOKE, Thomas J.; BOYLE, Paul; COUCH, Kenneth; FEIJTEN, Peteke. "A Longitudinal Analysis of Family Migration and the Gender Gap in Earnings in the United States and Great Britain". **Demography**, v. 46, n. 1, p. 147-167, 2009.

COX, Alejandra.; ROBERTS, Judith. "Macroeconomic Influences on Female Labor Force Participation: The Latin American Evidence". **Estudios de Economia**, v. 20, p. 87-106, 1993. Disponível em: <<https://ideas.repec.org/a/udc/esteco/v20y1993iespp87-106.html>>. Acesso em: 29 jun 2021.

EDWARDS, Rebecca. "Maternity leave and the evidence for compensating wage differentials in Australia". **Economic Record**, n. 82, p. 281-297, 2006.

EVEN, Willian E; MACPHERSON, David. "The decline of private-sector unionism and the gender wage gap". **Journal of Human Resources**, v. 28, n. 2, p. 279-296, 1993.

FERNANDES, Reynaldo. "Desigualdade Salarial: Aspectos Teóricos". In: CORSEUIL, Carlos Henrique (Ed.). **Estrutura salarial: Aspectos Conceituais e Novos Resultados Para o Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

GIUBERTI, Ana Carolina; MENEZES-FILHO, Naércio. "Discriminação de rendimentos por gênero: Uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos". **Economia Aplicada**, n. 9, p. 369-383, 2005.

GOLDIN, Claudia; ROUSE, Cecilia. "Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians". **American Economic Review**, v. 90, n. 4, p. 715-741, 2000.

GOMES, Magno Rogério; SOUZA, Solange de Cássia Inforzato. "Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade". **Revista de Economia Contemporânea**, v. 22, n. 3, 2018.

HUBER, Evelyne; STEPHENS, John D. **Democracy and the Left. Social policy and**

inequality in Latin America. Chicago: The University of Chicago Press, 2012.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero: uma análise do Censo Demográfico de 2010.** Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>>. Acesso em: 29 jun 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo 2020. “Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens”. *Notícias*, 8 mar. 2019. 2019a. Disponível em: <<https://censo2020.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens.html>>. Acesso em: 29 jun 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **“PNAD Contínua 2018: educação avança no país, mas desigualdades raciais e por regiões persistem”.** Notícias, 19 jun. 2019. 2019b. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24857-pnad-continua-2018-educacao-avanca-no-pais-mas-desigualdades-raciais-e-por-regiao-persistem>>. Acesso em: 29 jun 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **“Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil”.** 2a ed. [online]. 2021. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>>. Acesso em: 05 jan 2022.

JACINTO, Paulo de Andrade. “Diferenciais de salários por gênero na indústria avícola da região Sul do Brasil: uma análise com micro dados”. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, Brasília, v. 43, n. 3, p. 529-555, set. 2005.

LEME, Maria Carolina S. L.; WAJNMAN, Simone. “Tendências de coorte nos diferenciais de rendimento por sexo”. In: HENRIQUES, Ricardo (Org.). **Desigualdade e pobreza no Brasil.** Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

LEONE, Eugenia Troncoso. “O avanço das mulheres na expansão do mercado de

trabalho após 2003”. **Carta Social e do Trabalho**, Cesit, n. 29, p. 2-21, 2015.

LEONE, Eugenia Troncoso; BALTAR, Paulo. “Diferenças de rendimento do trabalho de homens e mulheres com educação superior nas metrópoles”. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 23, n. 2, jul./dez. 2006.

LEVANON, Asaf; ENGLAND, Paula; ALLISON, Paul. “Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S. Census Data”. **Social Forces**, v. 88, n. 2, p. 856-981, dez. 2009.

LOUREIRO, Paulo R. A. “Uma resenha teórica e empírica sobre economia da discriminação”. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 57, n. 1, p. 125-157, jan./mar. 2003.

MACHADO, Cecilia; PINHO NETO, Valdemar. “The labor Market consequences for maternity leave policies: evidence from Brazil”. **FGV Repositório Digital [online]**. 2016. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/17859>>. Acesso em: 29 jun 2021

MADALOZZO, Regina. “Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis”. *Economia Aplicada*, v. 14, n. 2, p. 147-168, 2010.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio; LICO, Mariane Rizzo. “Segregação ocupacional e hiato salarial entre os gêneros”. **Insper working paper 257 [online]**. 2015. Disponível em: <<https://www.insper.edu.br/working-papers/segregacao-ocupacional-e-hiato-salarial-entre-os-generos/>>. Acesso em: 29 jun 2021.

MAIA, Katy; DEVIDÉ JUNIOR, Ariciéri; SOUZA, Solange C. I. S.; CUGINI, Sarah C. B. “A mão de obra feminina no mercado de trabalho brasileiro: discriminação salarial por gênero”. **Revista Ciências Sociais em Perspectiva**, Cascavel, v. 14, n. 26, 2015.

OKA, Mateus; LAURENTI, Carolina. “Entre sexo e gênero: um estudo bibliográfico-exploratório das ciências da saúde”. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 27, n. 1, p.

238-251, jan. 2018.

OLIVEIRA, Ana Maria H. C. "Occupational gender segregation and effects on wages in Brazil". **XXIV General Population Conference** [online]. 2001. Disponível em: https://iussp.org/sites/default/files/Brazil2001/s30/S38_03_Oliveira.pdf. Acesso em: 29 jun 2021.

PATNAIKE, Ankita. "Reserving Time for Daddy: The Short and Long-Run Consequences of Fathers' Quotas". **Journal of Labor Economics**, v. 37, n. 4, Oct. 2019.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. "Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil". **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 1, e41780, 2018.

RODGERS, William M. III, STRATTON, Leslie S. "The Male Marital Wage Differential: Race, Training, and Fixed Effects". **Economic Inquiry**, v. 48, n. 3, p. 722-742, 2010.

RUEDA, David. "Insider-outsider Politics in Industrialized Countries: the challenge to social democratic parties". **The American Political Science Review**, v. 99, n. 1, p. 61-74, 2005.

SALARDI, Paola. "The evolution of gender and racial occupational segregation across formal and non-formal labor markets in Brazil – 1987 to 2006". **Review of Income and Wealth**, v. 62, n. S1, p. S68-S89, dez. 2014.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e Justiça: a política social na ordem brasileira**. Rio de Janeiro: Editora Campos, 1979.

SICHERMAN, Nachum. "Gender differences in departure from a large firm". **NBER Working Paper Series** [online]. 1993, n. 4279. Disponível em: <<https://www.nber.org/papers/w4279.pdf>>. Acesso em: 29 jun 2021.

SILVEIRA, Leonardo Souza; LEÃO, Natália Siqueira. "O impacto da segregação

ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). **Revista Latinoamericana de Población**, v. 14, n. 27, p. 41-76, 2020.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011. E-book.

STEIL, Andrea Valéria. “Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro”. **Revista de Administração**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. “Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas”. **Revista Gênero**, Niterói, v. 9, n. 1, p. 31-45, 2008.

THOMAS, Mallika. “The Impact of Mandated Maternity Benefits on the Gender Differential in Promotions: Examining the role of Adverse Selection”. **Cornell University Working Paper** [online]. 2016. Disponível em: <<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ics/16/>>. Acesso em: 29 jun 2021.

WEF. World Economic Forum. **Global Gender Report 2021** [online]. 2021. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. Acesso em: 05 jan 2022.

Publicado originalmente na Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 31, n. 1, e82532, 2023.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E OS DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES TRABALHADORAS NO BRASIL DO SÉCULO XXI

LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y LOS DESAFÍOS DE LAS
MUJERES TRABAJADORAS EN BRASIL EN EL SIGLO XXI

SEXUAL DIVISION OF LABOR AND THE
CHALLENGES FACED BY WORKING WOMEN IN BRAZIL IN THE
21ST CENTURY

Marli Marlene Moraes da Costa
Etyane Goulart Soares

RESUMO

O artigo discute a influência da divisão sexual nas formas de trabalho feminino e seus consequentes desafios para a consolidação de condições igualitárias no mercado. O problema que orienta a pesquisa é: em que medida o patriarcalismo, o conservadorismo e a divisão sexual do trabalho impede as mulheres de alcançar uma emancipação em relação às suas vidas profissionais? A hipótese inicial é a de que as construções sociais fazem com que as mulheres empenhem mais esforços para manterem-se em locais de trabalho com maiores oportunidades, tendo em vista que predomina uma divisão sexual que determina funções distintas para cada gênero, contribuindo para a continuidade da desigualdade. O objetivo geral do artigo é analisar a participação das mulheres no mercado de trabalho e as nuances específicas que evidenciam a desigualdade na sociedade contemporânea. O método de abordagem é o dedutivo e o método de procedimento monográfico, pois parte de uma hipótese inicial para, posteriormente, realizar suas deduções acerca da

Marli Marlene Moraes da Costa

Doutora em Direito Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. marlim@unisc.br OrcID: 0000-0003-3841-2206

Etyane Goulart Soares

Doutoranda em Direito Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC etyanesoares@hotmail.com. OrcidID: 0000-0002-6628-2560

confirmação da hipótese em casos gerais, mediante técnica de pesquisa bibliográfica. Como resultado evidenciou a evolução das mulheres no mercado de trabalho permitiu que elas ocupassem postos e lugares considerados anteriormente como espaços exclusivamente masculinos.

Palavras-chave: Desemprego feminino. Brasil. Construções sociais.

RESUMEN

El artículo discute la influencia de la división sexual en las formas de trabajo femenino y sus consecuentes desafíos para la consolidación de condiciones igualitarias en el mercado. El problema que guía la investigación es: ¿en qué medida el patriarcado, el conservadurismo y la división sexual del trabajo impiden que las mujeres alcancen la emancipación en relación a su vida profesional? La hipótesis de partida es que las construcciones sociales hacen que las mujeres se esfuercen más por permanecer en los lugares de trabajo con mayores oportunidades, dado que predomina una división sexual que determina roles diferenciados para cada género, contribuyendo a la continuidad de la desigualdad. El objetivo general del artículo es analizar la participación de la mujer en el mercado laboral y los matices específicos que muestran las desigualdades en la sociedad contemporánea. El método de planteamiento es el deductivo y el método de procedimiento monográfico, ya que parte de una hipótesis inicial para, posteriormente, realizar sus deducciones sobre la confirmación de la hipótesis en casos generales, mediante una técnica de investigación bibliográfica. Como resultado, mostró la evolución de las mujeres en el mercado laboral, permitiéndoles ocupar puestos y lugares antes considerados espacios exclusivamente masculinos. Palabras clave: Desempleo femenino. Brasil. Construcciones sociales.

ABSTRACT

The article discusses the influence of the sexual division in the forms of female work and its consequent challenges for the consolidation of egalitarian conditions in the market. The problem that guides the research is: to what extent does patriarchy, conservatism and the sexual division of labor prevent women from achieving emancipation in relation to their professional lives? The initial hypothesis is that social constructions make women make more efforts to remain in workplaces with greater opportunities, given that a sexual division predominates that determines different roles for each gender, contributing to the continuity of inequality. The general objective of the article is to analyze the participation of women in the labor market and the specific nuances that show inequality in contemporary society. The method of approach is the deductive

and the method of monographic procedure, since it starts from an initial hypothesis to, later, carry out its deductions about the confirmation of the hypothesis in general cases, through a bibliographical research technique. As a result, it showed the evolution of women in the labor market, allowing them to occupy positions and places previously considered exclusively male spaces.

Keywords: Female unemployment. Brazil. Social constructions.

1 INTRODUÇÃO

As desigualdades e discriminações de gênero, mesmo depois de significativos avanços alcançados pelas mulheres dentro do ordenamento jurídico – principalmente por conta das reivindicações dos movimentos feministas – ainda é uma realidade em suas vidas, sendo que essas também estão presentes dentro do âmbito trabalhista. Desse modo, é possível compreender que ainda no século XXI as mulheres continuam sofrendo com as discriminações de gênero.

Contudo, se reconhece que houve avanços no que se refere aos direitos das mulheres no mundo do trabalho. Deve-se reconhecer também, que esta evolução é fruto da luta dos movimentos de feministas em busca da igualdade de direitos, aliás, com apoio de organizações internacionais que através de seus princípios e normas internacionais do trabalho, servem como fonte de legitimidade para os grupos vulneráveis que desejam afirmar-se no mundo do trabalho.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.) (HIRATA, 2007, p. 599).

O que se constata é que os avanços até então obtidos, mais especificamente no ordenamento jurídico, não tem sido acompanhados por avanços na prática do mundo do trabalho, como por exemplo, as discriminações, o assédio, menores salários, etc. Os acentuados processos de mudanças no ambiente do trabalho têm repercutido fortemente na vida das mulheres, devido a vários fatores, tais como: o

crescimento do desemprego, as exaustivas jornadas de trabalho, a não valorização da mão-de-obra, a discriminação, o desnívelamento salarial, jornadas parciais, exploração do trabalho feminino não remunerado, a mulher ser a responsável pelo cuidado não só dos filhos, mas de toda família, dos idosos, é cultural e não natural, também uma sociedade capitalista sob a acepção do corpo feminino.

A pandemia do Covid-19 acentuou ainda mais este cenário, tendo em vista que a taxa de desemprego entre as mulheres no ano de 2021, aumentou consideravelmente quando comparada há anos anteriores, podendo se agravar ainda mais, caso não sejam implementadas políticas públicas específicas para atenuar as desigualdades e dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho. Em levantamento realizado pela Fundação Getúlio Vargas (2022), verificou-se que a taxa de desemprego entre as mulheres ficou em 16,45% em 2020, o que representa um aumento de 0,20% em relação ao ano anterior. A referida pesquisa também identificou que foi o resultado mais alto de desemprego feminino desde o ano de 2012, além de muito superior à taxa de desemprego masculina, que é de 10,71% (SARAIVA, 2022).

Embora o desemprego feminino e a desigualdade salarial não sejam um fenômeno novo no país, a pandemia demonstrou uma piora neste quadro, visto que muitas mulheres tiveram que abandonar seus empregos para cuidar dos filhos, ou foram demitidas em virtude da crise econômica que atingiu o país, principalmente, os setores de comércio e serviços, que mais empregam mulheres. Em estudo realizado no final do ano de 2021 pelo Ministério do Trabalho e veiculado pelo Portal G1, constatou-se que houve a perda de mais de 480 mil empregos com carteira assinada, sendo mais de 462 mil destes de mulheres. Ou seja, um percentual de 96% (Portal G1, 2021).

Outro fator de grande influência é que ainda persiste uma tendência de concentração de mulheres em determinados setores laborais, em detrimento de outros, sendo que os trabalhos de maior concentração feminina são aqueles com ocupações de menor remuneração no mercado de trabalho. Isso indica a persistência da divisão sexual, fator determinante do cenário do mercado de trabalho moderno.

Diante dessa realidade que é permeada, principalmente, pelas desigualdades de gênero construídas culturalmente e socialmente, as oportunidades e condições de trabalho das mulheres são demonstradas pela divisão sexual do trabalho e pelo patriarcalismo. Assim, a ocupação de postos de baixa capacidade técnica e de menor prestígio na hierarquia profissional, baixa remuneração e falta de acesso à qualificação,

ratificam as desigualdades de oportunidades no mundo do trabalho.

Nesse contexto, o artigo foi construído a partir do seguinte problema de pesquisa: em que medida o patriarcalismo, o conservadorismo e a divisão sexual do trabalho impedem as mulheres de alcançar uma emancipação em relação às suas vidas profissionais? A hipótese inicial é a de que as construções sociais permitem evidenciar que, para manter-se em um espaço de trabalho com mais oportunidades e menos desigualdades, as mulheres acabam por empenhar mais esforços do que os homens. Isso ocorre em virtude da imposição de uma divisão sexual e da manutenção de papéis distintos destinados a cada gênero, que são aspectos centrais na continuidade das desigualdades e se mostram elementos de um sistema denominado patriarcalismo. Nesse sentido, o termo patriarcalismo:

[...] em termos gerais, pode ser definido com base em três etapas: politicamente, na medida em que supõe uma configuração da realidade que preza o abstrato em face do concreto, as funções supostamente prometidas quanto às relações e à desigualdade em face da igualdade; axiologicamente, o patriarcalismo impõe um conjunto de valores, crenças e atitudes a partir das quais um grupo humano se destaca “por natureza” com superioridade em relação aos demais; e sociologicamente ele se constitui a base da exclusão, pois há um conjunto de mecanismos enraizados na estrutura da sociedade a partir da qual determinadas pessoas e grupos são rechaçados ou desprezados sistematicamente da participação plena na cultura, na economia e na política dominantes na sociedade em um momento histórico determinado (HERRERA FLORES, 2005, p. 31-32).

Com o objetivo geral, o artigo busca analisar a participação das mulheres no mercado de trabalho e o enraizamento do patriarcalismo e na sociedade contemporânea. Para dar concretude ao objetivo geral, os objetivos específicos do artigo foi estruturado em duas seções: a) identificar a inserção e a perspectiva histórica das mulheres no mercado de trabalho; b) verificara realidade e os desafios das mulheres no mundo do trabalho na contemporaneidade brasileira.

O seguinte estudo se apresenta como pesquisa qualitativa, o método de abordagem é o dedutivo e o método de procedimento monográfico, pois parte de uma hipótese inicial para, posteriormente, realizar suas deduções acerca da confirmação da hipótese em casos gerais. . A pesquisa bibliográfica foi realizada nas

seguintes bases de dados do banco de teses da Capes, periódicos avaliados no Qualis da Capes, bibliografia nacional e internacional. A pesquisa também possui finalidade exploratória, mediante o emprego de técnica de pesquisa bibliográfica, a partir de livros, matérias, revistas e artigos científicos sobre a temática.

2 A INSERÇÃO E A PERSPECTIVA HISTÓRICA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A história nos mostra, que as mulheres sempre foram submetidas ao domínio dos homens, diante disso sofreram inúmeras discriminações em razão de seu gênero e foram colocadas à margem da sociedade pelo simples fato de serem mulheres. (SCOTT, 1990). Essas desigualdades são inegáveis, tendo afetado todas as esferas de suas vidas, inclusive as suas relações trabalhistas e os tipos de atividades que elas desempenham em seus empregos.

É fundamental destacar que um dos grandes fatores que ensejou as discriminações das mulheres na seara trabalhista e que as excluiu de desenvolverem muitos empregos foi à compreensão de que existem atividades que são essencialmente femininas (BIROLI, 2018). Dentre esses, destaca-se o trabalho doméstico (remunerado e não remunerado), sendo que esse sempre foi atribuído como um trabalho “das mulheres”.

Características entendidas como masculinas são mais valorizadas, sendo consideradas superiores. Enquanto isso, as compreendidas como femininas (a partir das construções culturais e sociais de gênero) são tidas como inferiores. Assim, essas refletem em uma maior valorização dos trabalhos desempenhados pelos homens, enquanto as mulheres sofrem com a desvalorização do trabalho feminino (CORRÊA, 2021). Isso é conhecido como “divisão sexual do trabalho”.

A divisão sexual do trabalho é uma base fundamental sobre a qual se assentam hierarquias de gênero nas sociedades contemporâneas, ativando restrições e desvantagens que modulam as trajetórias das mulheres, a partir da existência de concepções do que seria considerada feminina ou masculina, a divisão sexual do trabalho sustenta papéis de gênero e a opressão das mulheres (BIROLI, 2018). Desse modo, é possível compreender que isso se dá, pois, tradicionalmente, os trabalhos desempenhados pelas mulheres sempre estiveram relacionados às tarefas domésticas, ao lar e ao cuidado da casa e dos filhos. Destaca-se que os papéis de gênero e da divisão sexual do trabalho “refere-se à divisão dos trabalhos em produtivos e reprodutivos,

os quais são definidos com base nos papéis diferenciados atribuídos a homens e mulheres em cada sociedade” (HOOKS, 2019).

O aparecimento do capitalismo se dá, pois, em condições extremamente adversas à mulher. No processo de individualização inaugurado pelo modo de produção capitalista, a mulher contaria com uma desvantagem social de dupla dimensão: no nível superestrutural era tradicional uma subvalorização das capacidades femininas traduzidas em termos de mitos justificadores da supremacia masculina e, portanto, da ordem social que a gerara; no plano estrutural, a medida que se desenvolviam as forças produtivas, a mulher vinha sendo progressivamente marginalizada das funções produtivas, ou seja, periféricamente situada no sistema de produção (SAFFIOTI, 1976, p. 18).

Ademais, o machismo e o patriarcado sempre estiveram presentes na inserção das mulheres no mercado de trabalho e na construção da sociedade. A presença machismo, “compromete negativamente o resultado das lutas pela democracia, pois se alcança, no máximo, uma democracia pela metade” (SAFFIOTI, 1987, p. 24).

Por vários anos o ambiente trabalhista era destinado para os homens, de modo que as mulheres eram responsáveis pelo cuidado da casa, da família e dos filhos (COSTA; DIOTTO, 2022). Nesse sentido,

O grande handicap da mulher foi um fato histórico. Aconteceu quando o homem saiu à caça e ela se deixou ficar na caverna, cozinhando, procriando, em plena vegetatividade. O homem lutou, cresceu, criou a charrua e depois a astronave. A ação assegurou o seu desenvolvimento mental. Enquanto isso, a mulher, sempre na caverna (que passou a chamar de lar), esperava, imutavelmente, a volta do caçador. (STUDART, 1987, p. 10).

Nesse viés, Moreno (1999) verifica que a discriminação contra mulheres inicia muito cedo, desde o nascimento. Diante disso, quando as crianças, meninas e meninos, chegam à escola, já internalizaram a maioria dos padrões de conduta discriminatória. E seguem modelos de comportamento e de condutas pré-estabelecidos. Reconhecem-se por modelos de condutas estereotipadas, as “diretrizes que guiam o comportamento dos indivíduos, suas atitudes e sua maneira de julgar os fatos e os acontecimentos que os rodeiam” (MORENO, 1999, p.29), enquanto modelos de comportamento “atuam como organizadores inconscientes da ação, e é esta característica de inconsciência

que os torna mais dificilmente modificáveis” (MORENO, 1999, p.30).

Um exemplo da discriminação patriarcal sofrida pelas mulheres é o que Chimamanda Adiche (2015) ilustra como uma experiência pessoal sua, ocorrida na escola quando criança, quando a professora disse à turma que aquele que obtivesse a nota mais alta na prova seria o monitor da classe, algo extremamente importante, já que cabia ao monitor a tarefa de anotar o nome dos colegas bagunceiros e circular livremente pela sala de aula com uma vara, que não poderia ser utilizada, mas impunha certo respeito. Chimamanda (2015) notoriamente obteve a nota mais alta na prova, mas, para sua surpresa, a professora informou que o monitor da sala de aula seria um menino. Para a autora, era óbvio que quem deveria assumir tal responsabilidade de monitor era um menino, mesmo tendo alcançado a segunda nota mais alta.

Acerca disso, mesmo que a vida das mulheres tenha melhorado bastante, as mesmas ainda são discriminadas no mercado de trabalho, são rejeitadas pelo simples fato de serem mulheres e são vistas como incompetentes, por estarem historicamente associadas somente ao trabalho doméstico. Diante disso, é possível compreender que as desigualdades, discriminações e hierarquias de gênero permeiam todas as relações nas vidas das mulheres, sendo também vivenciadas e reproduzidas na esfera trabalhista, dentro de seus empregos. Desse modo, é fundamental estudar e compreender acerca das discriminações de gênero dentro do trabalho, acerca da proteção jurídica do trabalho feminino e das consequências da divisão sexual do trabalho.

No Brasil, a legislação que determinava o trabalho feminino foi implantada aos poucos compassar dos anos de forma restrita, começando em 1910 na cidade de São Paulo. Contudo, a mulher só atingiu o direito de trabalhar sem a autorização do marido no ano de 1943, mas foi apenas em 1965 que foi retirado do Código Civil o direito do marido de impedir que sua esposa trabalhe fora do domicílio (MATOS; BORELI, 2013).

Por conta disso, as mulheres, até o final dos anos 1960, segundo Rago (2004), eram vistas pela estrutura social como indefesas, frágeis, delicadas e era associada ao casamento, esfera privada aolar e a maternidade. Tanto que as mulheres que não seguiam esse padrão exigido pela sociedade, muitas vezes pagavam um preço alto, pois eram violentadas e condenadas fisicamente e moralmente, além de serem perseguidas pela polícia.

Diante disso, as mulheres começaram a ser inseridas no mercado de trabalho em cargos inferiores aos dos homens e de baixos rendimentos em áreas relacionadas

aos cuidados como: servir, tecer, costurar, cuidar e fiar e no setor de serviços como balconistas, telegráficas e secretárias. Porém, à proporção em que as mulheres foram ocupando espaços de trabalhos, os cargos exercidos por elas foram desmerecidos, rebaixados e desvalorizados socialmente, um exemplo foi à profissão de professora. De outro modo, quando os homens começavam a preencher os cargos tidos como femininos, esses foram valorizados e respeitados, como é o caso dos cozinheiros e dos chefes de cozinha (RITCHER, 2002).

Ao retomar as perspectivas históricas sobre o trabalho feminino, ressalta-se o fato de as mulheres sempre terem trabalhado, apesar disso, as categorias habituais de análise social e econômica, constantemente negam ou omitem as atividades femininas, desprezando o trabalho doméstico e até mesmo o trabalho no campo ou no comércio, no século XIX. À vista disso, as trabalhadoras começaram a ser consideradas a partir do momento em que passaram a participar do trabalho produtivo nas fábricas. No entanto, desde o início do processo de industrialização, a mulher sofria o estigma de não pertencer ao universo da produção, cabendo-lhe o espaço do lar (GARDEY, 2003). De acordo com Costa e Diotto (2022, p. 82-83):

[...] foi durante a “transição” do feudalismo para o capitalismo que ocorreu, lentamente, uma separação entre produção e reprodução: aos homens foram destinados trabalhos remunerados nos espaços públicos, enquanto às mulheres foram relegadas tarefas do lar, menos valoradas socialmente. O resultado dessa divisão, conseqüentemente, determina que homens ocupem espaços e funções de forte valor social, a exemplo da política e de cargos de liderança, enquanto mulheres são destinadas às tarefas do cuidado e continuam sendo as principais responsáveis pelas tarefas domésticas. E, malgrado essas atividades exercidas pelas mulheres sejam vitais para a sobrevivência e o bem-estar da família e, conseqüentemente, para a produção da força de trabalho atual e futura dentro do sistema capitalista (que depende da função das mulheres), elas são completamente desvalorizadas.

Durante o século XIX, revelou-se nitidamente a manutenção de uma divisão entre a esfera pública (destinada aos homens) e a privada (destinada às mulheres). A esfera pública caracterizou-se pelas funções de forte valor social, sendo composta por atividades desenvolvidas predominantemente pelos homens, vistos como os provedores da família. Por outro lado, a esfera privada teve nas funções do cuidado

uma atividade complementar ao sustento financeiro dos chefes de família – os pais e maridos. Por este viés, consubstanciou-se a divisão sexual do trabalho, a partir da qual os homens são os provedores e as mulheres as cuidadoras dos lares e dos filhos. Neste cenário, os homens são livres para agir no espaço público e as mulheres limitadas ao trabalho no âmbito doméstico.

Contudo, em virtude das mudanças no cenário socioeconômico, as revoluções culturais e as reivindicações do movimento feminista no século XX, “[...] novas configurações sociais foram surgindo, fragilizando de modo conjunto a dicotomia entre público e privado e o modelo homem provedor e mulher cuidadora” (SOUSA; GUEDES, 2016, p.123). Essa nova forma de pensar o trabalho deflagrou muitas reflexões, principalmente em razão de ver a família, como uma entidade natural e biológica, como um local de exercício de um trabalho feminino reprodutivo – contínuo e não remunerado. Sendo assim, percebeu-se que até mesmo o trabalho assalariado foi pensado apenas em torno do trabalho produtivo e da figura do trabalhador masculino, qualificado, branco. Essa dupla reflexão ocasionou uma reconfiguração da abordagem da divisão sexual do trabalho, colocando empautas as suas categorias, suas formas históricas e geográficas, a relação de variadas divisões do trabalho socialmente produzido (HIRATA; KERGOAT, 2007). Nas palavras de Hirata e Kergoat (2007, p. 599), a:

[...] divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da espécie.

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho se deu de forma intensa, a partir da Revolução Industrial, quando a necessidade de complementação da renda familiar fez com que elas fossem introduzidas no mercado de trabalho remunerado de maneira forçada, sendo obrigadas a aceitarem desenvolver tarefas mal remuneradas e penosas (GIRÃO, 2001). Nesse sentido, a obra “O salário da Liberdade: profissão e maternidade, negociações para uma igualdade na diferença 2010”, de Danielle Ardaillon, proporciona as seguintes reflexões:

Desde os primórdios da Revolução Industrial, mulheres trabalhavam fora de sua casa para assegurar o sustento dos seus filhos e tiveram cotidianos angustiados pelos problemas de casa levados para o emprego. A situação nova com a profissionalização das mulheres é que o seu cotidiano não se resume ao agora, mas é um projeto. Profissionalizar-se é adquirir outra identidade, outro modo de sociabilidade. Além do exercício de uma profissão e além do significado de sua remuneração, o trabalho fora de casa é, para as mulheres de classe média, um projeto individualizador. (ARDAILLON, 1997, p. 34).

A funcionalidade lucrativa da mão-de-obra feminina passou a chamar atenção, substancialmente no setor têxtil, extremamente lucrativo, no início do século XIX, quando o trabalho feminino era visto como momentâneo, subalterno e provisório, e o capital utilizava-se disso para abaixar os custos com salários e para substituir os operários demitidos em épocas de crise (COSTA; DIOTTO, 2022). O que acabou evidenciando o processo de participação feminina no mercado de trabalho, que eram destinadas aos trabalhos subalternos e, aos homens, os cargos de poder (CORRÊA, 2004). Ademais,

Toda a delicadeza da imagem feminina elaborada pelos patrões e pelo governo para acionar à mulher trabalho terefeiro, detalhado e exaustivo, auxiliar de trabalho masculino legítimo, esfacela-se, por exemplo, na prática de disciplinamento feita por gerentes e mestres, denunciados como brutais e agressivos ao extrair uma produção alta e ainda por cima entrecortadas de aproveitamento sexual. (PAOLI, 1985, p. 78).

No decorrer do século XIX, cresceu a presença das mulheres em outros ramos da indústria, como a química e alimentos. Na França, por exemplo, em 1914, 20% das mulheres estavam ocupadas na indústria de alimentação e, 12%, na indústria química. Na indústria de armamento, o aumento do número de operárias também foi significativo, com o incremento da presença feminina nas fábricas, no período da Primeira Guerra Mundial, de uma perspectiva diferente da comumente disseminada, a mesma declara que essa mobilização das mulheres durante o conflito é fato, principalmente em setores onde sua presença ainda não era significativa, como na indústria de armamento, porém, ressalta que essa ascensão a certos setores foi

seguida por uma rápida desmobilização e retorno das mulheres ao espaço do lar, no período entre guerras (GARDEY, 2003).

As mulheres foram impulsionadas e transformadas em massa de manobra, sendo mobilizadas para o trabalho em momentos de expansão das atividades econômicas e exigidas a voltarem para o ambiente do lar em momentos de recessão econômica (GIRÃO, 2001). Porém, Corrêa (2004) refuta esse tipo de assertiva, mencionando e argumentando que as pesquisas revelam um crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho tanto nos anos 1970, período de crescimento industrial e econômico, como nos anos de 1980, período marcado por crises, inflação e desemprego.

Outra questão é que o trabalho feminino, apesar de ser tão produtivo quanto o masculino, era desvalorizado em função de características ditas femininas, como docilidade, adaptação e capacidade de adaptação às condições disciplinares e operacionais, serenidade para lidar com trabalhos repetitivos. Essa caracterização da mulher, provinda de uma concepção historicamente construída, sujeitava-a a condições desapropriadas e inadequadas de trabalho, a reduzidas remunerações e a trabalhos pouco gratificantes. Nesse contexto, a intolerância ao trabalho feminino, simbolicamente construído, possibilitava que as leis de proteção à mulher e à maternidade fossem burladas, o que fazia muitas delas retornassem ao ambiente do lar (COSTA; DIOTTO, 2022).

Contudo, a legislação anterior à Constituição de 1988 sustentava-se em princípios femininos como: papel da mulher pautado ao lar, a maternidade e ao marido, ocorrendo em um modelo de família patriarcal, que tentava proteger a mulher em seu papel de mãe, restringindo, assim, o trabalho feminino. Ao relatar a trajetória da mulher no trabalho, Bruschini (1994) comprova que os ganhos mais consideráveis em relação às políticas públicas femininas foram os direitos adquiridos com a Constituição de 1988.

Ainda os debates que deram origem a essa reformulação constitucional defendiam o entendimento de que os benefícios que tinham por objetivo proteger a mulher e que, por consequência, acabavam privilegiando-a em relação aos homens, geravam, ao mesmo tempo, discriminação, razão pela qual deveriam ser revistos, considerando os avanços tecnológicos nos processos de trabalho. Diante dessa posição, que lutava pela igualdade de direitos entre os sexos, exceto no que diz respeito à maternidade, entrava em choque com outra corrente, que defendia a manutenção de direitos distintos entre os sexos, privilegiando, assim, a proteção à mulher. A Constituição Federal de 1988

atendeu a reivindicação de ambos os lados, eliminando certos protecionismos e, ao mesmo tempo, considerando algumas diferenças entre os sexos, essencialmente no que se refere à maternidade (BRUSCHINI, 1994).

Todavia, esse cenário vem se modificando com o passar dos anos, diante de lutas e movimentos feministas e dos estudos de gênero, as mulheres foram aos poucos conquistando direitos jurídicos e direitos sociais, em busca de igualdade de gênero. Adquiriu-se o direito à vida social, porém ainda estão rodeadas de preconceitos por parte dos homens e também por uma parcela considerável das próprias mulheres que ainda possuem uma visão patriarcal dos papéis sociais dos homens e das mulheres. “O fato é que as mulheres de todas as classes, gerações e etnias invadiram o mundo público, mesmo que, na maior parte das vezes, não ocupem postos de comando” (RAGO, 2004, p. 32). Acerca disso,

O ideal, a imagem, o tipo continua sendo o da mulher mãe e fêmea dona de casa, nas lides domésticas. A mentalidade social não quer admitir a mulher como igual ao homem. Apesar dos ímpetus feministas da *belle époque*, foram apenas conquistados certos avanços formais, como o direito ao voto e à legislação trabalhista paternalista. A mulher se torna independente apenas no papel. Embora sendo integradas ao mundo do trabalho, as mulheres muitas vezes não são aceitas como iguais: o salário é menor; suas regalias, ou novos direitos, por ocasião da gestação e do parto, voltam-se contra elas mesmas, pois se tornam mão-de-obra desvalorizada, e desinteressante para o empregador (ALBORNOZ, 2008, p. 22).

Contudo, em relação à participação de mulheres, através do trabalho, nas zonas rurais, as mesmas continuam sendo consideradas inferiores aos homens, já no meio urbano, onde se efetiva um acelerado processo de industrialização, a situação das mulheres se altera, como não é mais primordial a força física para o trabalho mecanizado da indústria moderna, elas passam a ser integradas no trabalho produtivo. Diante, de crises sociais e econômicas, as mulheres aos poucos acessaram o mercado de trabalho e contribuir com a manutenção de sua família (ALBORNOZ, 2008).

Diante da inserção da mulher no trabalho produtivo, sem a superação cultural do machismo, surge outro problema que a mulher precisa enfrentar: a dupla jornada de trabalho, que é o “movimento causado pela sobreposição de tarefas do trabalho remunerado e não remunerado no cotidiano” (ÁVILA, 2013, p. 234). Portanto, ao mesmo

tempo em que as mulheres trabalham fora de casa, elas necessitam também lidar com o trabalho doméstico, que, na maioria das vezes, continua a ser feito exclusivamente por elas, já que foram culturalmente delegadas as mulheres. Após essas considerações, na seção seguinte, parte-se para o estudo da realidade e os desafios enfrentados no mercado do trabalho.

3 A REALIDADE E OS DESAFIOS DAS MULHERES NO MERCADO DO TRABALHO

Nessa seção busca-se discutir uma parte da realidade dos desafios enfrentados pelas mulheres para progredirem profissionalmente, as disparidades salariais, as dificuldades encontradas no caminho e como tem sido a caminhada, em busca da tão sonhada igualdade de gênero. Ademais, a inserção das mulheres no mercado do trabalho, ao longo desses anos, vem associada e acompanhada de elevada discriminação, não somente em relação à qualidade que têm sido criadas tanto no setor informal como no formal, mas no que se refere à desigualdade de remuneração entre mulheres e homens.

Cabe ressaltar que além da dupla jornada, as diferenças salariais ainda recentes e o pouco espaço nas decisões estão dentre os empecilhos enfrentados pelas mulheres, tais como: salários menores em relação ao dos homens, a dupla jornada devido as atividades domésticas que continuam sendo realizadas pelas mulheres, salvo algumas exceções, falta de voz nos espaços de decisões, entre outras coisas” (GOMES; SANTANA; SILVA 2005, p. 06). Constata-se que apesar de várias conquistas alcançadas pelas mulheres no ambiente de trabalho, como por exemplo, leis que lhes assegurassem o direito de trabalhar em atividades antes executadas somente por homens e o fato de incluírem-se na categoria econômica do país, as mesmas ainda enfrentam diversos problemas, tais como: altos índices de desemprego, segregação ocupacional, discriminação salarial, etc., aliás o que é uma afronta aos direitos constitucionais das mesmas. (ASSIS, 2009).

Com o advento da pandemia - COVID 19 – ficou evidenciado os altos índices de mulheres que perderam seus empregos, sendo que muitas delas sentiram-se forçadas a virar empresárias autônomas, e estas também encontraram algumas dificuldades para se posicionarem no espaço de atividades econômicas, visto que a maioria dos empresários são figuras masculinas. No ano de 2019, de acordo com Diana Cheng

(2019), apenas 34% de todos os empresários no Brasil eram mulheres e estas, além de ter que provar sua posição e capacitação a todo o momento, enfrentavam desafios, sendo que o principal deles, era as dificuldades para obter “acesso ao crédito e às linhas de financiamento. O valor é R\$ 13 mil a menos que a média liberada aos homens e elas ainda pagam taxas de juros 3,5 pontos percentuais acima cobrada do sexo masculino” (CHENG, 2019, p. 53).

Isso que a admissão das mulheres no mercado de trabalho brasileiro não foi acompanhada por uma diminuição das desigualdades profissionais entre mulheres e homens. Em sua obra *Mulheres no Brasil Colonial*, Mary Del Priore (2000, p. 9), suscita algumas considerações indispensáveis:

O sistema patriarcal instalado no Brasil colonial sistema que encontrou grande reforço na Igreja Católica que via as mulheres como indivíduos submissos e inferiores e acabou por deixá-lhes, aparentemente, pouco espaço de ação explícita. Mas insisto: isso era apenas mera aparência, pois, tanto na sua vida familiar, quanto no mundo do trabalho, as mulheres souberam estabelecer formas de sociabilidade e de solidariedade que funcionavam, em diversas situações, como uma rede de conexões capazes de reforçar seu poder individual ou de grupo, pessoal ou comunitário.

Em conformidade Bruscini e Lombardi (2021) afirmam que as atividades domésticas abrangem 1/5 da mão-de-obra feminina, podendo ser mensalistas ou diaristas, geralmente as faxineiras ou diaristas trabalham como autônomas. As empregadas que residem no emprego são as mais pobres, jovens, negras, migrantes e solteiras. O emprego doméstico é um dos mais precários no mercado de trabalho, a qualidade baixa dessa ocupação é constatada pelas longas jornadas de trabalho, o baixo nível dos rendimentos, a falta de carteira assinada e o desrespeito presente em algumas situações. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em pesquisa (PNAD, 2019) menciona que 40% dos trabalhadores são mulheres e 17% são empregadas domésticas (BRUSCHINI; LOMABRADI, 2021).

Conforme Pinheiro et. al. (2019, p. 11), o trabalho doméstico no Brasil é realizado, principalmente, pelas mulheres negras de baixa renda. Essa situação é o reflexo da divisão sexual do trabalho, somado ao racismo estrutural, que “aprisiona os corpos de mulheres negras nas mesmas atividades realizadas na cozinha da casa

grande durante o período de escravização.” (HOOKS, 2019). Estatísticas indicam que, no ano de 2018, cerca de 14,6% das mulheres brasileiras ocupadas permaneciam em atividades remuneradas voltadas ao trabalho doméstico, ou seja, mais de 5,7 milhões de mulheres. Por outro lado, o trabalho doméstico remunerado para os homens, não chega a 1%. (PINHEIRO et. al., 2019, p. 11).

Outro fator diz respeito aos marcadores raciais, nos termos do aludido por Pinheiro et. al. (2019, p. 12), que afirmam que, “se 6,2 milhões de pessoas, entre homens e mulheres, estavam empregadas no serviço doméstico, mais de 4 milhões eram pessoas negras – destas, 3,9 milhões eram mulheres negras”, representando um total de 63% sob as trabalhadoras domésticas. O que indica, na prática, que mesmo que mulheres estejam atingindo outros locais de trabalho, notadamente no caso das mulheres negras, as realidades as direciona para trabalhos mais precários e exploratórios e, conseqüentemente, mal remunerados. Estatísticas indicam que “do total de ocupadas no mercado de trabalho, 18,6% das mulheres negras exerciam trabalho doméstico remunerado, proporção que cai a 10%, quando se trata de mulheres brancas” (PINHEIRO et. al., 2022, p. 12).

Mas, essa realidade vem mudando desde década de 1960 as mulheres vêm se inserindo nas universidades. “Ao romper os padrões sociais que imputavam à mulher o casamento e a maternidade como alternativa primeira para a trajetória de vida, as jovens dos anos 70, passaram a colocar suas prioridades no estudo e na carreira profissional” (BRUSCHINI; LOMABRADI, 1999, p. 22). Contudo, pontua Assunção (2018) o gênero feminino representa a maioria das empregadas domésticas, uma ocupação com forte herança escravocrata. Outra profissão predominantemente desenvolvida por mulheres é de professora, que também tem sido fragilizada ao longo dos anos, principalmente com relação à remuneração.

O Brasil, “em caráter legislativo, não criou políticas públicas eficientes para erradicar a discriminação contra a mulher praticada pelos empregadores, o que foi apresentado até o momento, não é o suficiente em termos de promoção da igualdade de gênero” (LAZZARIN, 2016, p. 85). No mesmo sentido, Mary Del Priore (2016) menciona o artigo 337 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que estipula a adição de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, ou seja, não se justifica, em hipótese alguma, a redução de salário. A autora destaca, que através da norma, apenas a comprovação de que as mulheres são aceitas no ambiente

de trabalho e superficialmente dizer que as empresas devem adotar medidas que as deixem no mesmo nível que os homens, mas não são apresentadas as consequências em caso de não cumprimento na norma.

A inserção das mulheres no mercado se dá de forma distinta, pois, mesmo quando as mulheres têm um nível de escolaridade similar ao dos homens, observa-se um diferencial de salários a favor dos últimos, principalmente nos setores de atividades com menor grau de feminização, os quais, em geral, pagam menores salários. Outra questão, que a baixa taxa de participação das mulheres no ambiente do trabalho se deve, em grande parte, à rigidez da demanda por mão-de-obra feminina.

Estudos sobre gênero e sua influência na construção das carreiras acadêmicas têm revelado que as mulheres se encontram numa situação de desvantagem substantiva nesse espaço profissional. Tal desvantagem principalmente à oposição socialmente construída entre exigências das esferas profissional e doméstica e ao peso que a percepção subjetiva do valor do trabalho desempenhado por homens e mulheres tem nos processos de contratação e promoção (MOSCHKOVICH, 2011, p. 97).

As mulheres necessitam enfrentar disparidades ocupacionais, salariais e ainda provar sua capacidade, que é sempre posta em cheque, muitas vezes provando sua competência no desempenhar de suas atividades ou no fato de conseguir conciliar a vida privada (lar, família) com a vida profissional, o gênero feminino precisa, dia após dia, se mostrar extremamente competente, pois em qualquer momento de fraqueza ou cansaço muitas vezes são julgadas incapazes (ASSUNÇÃO, 2018). Nesse sentido, as desvantagens vividas pelas mulheres ocorrem na menor participação no mercado e maior desemprego, na segregação ocupacional que ocasiona altos índices de precariedade e informalidade, na má remuneração e na desigualdade salarial em relação aos homens, mesmo com maiores níveis de instrução, entre outros fatores.

Quando se trata de verificar dados referentes ao trabalho e à economia da mulher, qualquer diagnóstico do sistema econômico é incompleto e equivocado quanto ao real efeito das políticas públicas, ao passo que todo o sistema foi construído com base num viés masculino e em uma desigualdade estrutural. Por esta razão, é de suma importância uma perspectiva econômica feminista aliada a discussões sobre o trabalho feminino. Nesse sentido, o Caderno de Formação *As mulheres e o mercado de trabalho* (2017, p. 44) destaca que,

[...] para se compreender a situação das mulheres é preciso ter sua própria experiência como ponto de partida, e não tão somente as diferenças entre elas e os homens. Surgem, assim, novos indicadores mais adequados a medir a qualidade de vida da sociedade, e, com eles, novas reflexões de cunho teórico. A economia feminina passa a servir de base para o desenvolvimento de políticas públicas que não contenham a tendência androcêntrica, e constituam elementos para que se possa estruturar um novo padrão de desenvolvimento com igualdade entre os sexos.

Considerando que o trabalho doméstico e de cuidados gera sobrecarga à mulher, fazendo com que ela opte por empregos em tempo parcial ou mais flexíveis, muitas vezes precarizados (característica que dificilmente será objeto de análise pelo sistema político-econômico, ao passo que há uma universalização do trabalho pelo viés masculino) não há dados que possam reproduzir indicadores capazes de promover uma mudança substancial na esfera doméstica. As políticas públicas não se centralizam na construção da igualdade, causando inúmeros problemas na vida das mulheres trabalhadoras.

A economia, tal qual foi concebida, não contemplou especificamente a perspectiva de gênero, notadamente no que tange aos tratamentos diferenciados entre homens e mulheres originários da imposição dos diferentes papéis sexuais construídos socialmente. O trabalho feminino na esfera doméstica não é considerado como função de forte valor econômico e mercantil e, nesse sentido, a adoção de uma perspectiva feminista na economia é uma possível alternativa capaz de direcionar análises mais aprofundadas e específicas quanto a situação das mulheres no âmbito do trabalho.

5 CONCLUSÃO

Primeiramente, cabe ressaltar que as mulheres sempre trabalharam. As mulheres brasileiras venceram, perderam, ganharam, se casaram, descasaram, sofreram e cometeram violências. Elas firmemente resistiram. A história nos mostra que a história das mulheres brasileiras é marcada por constantes transformações. É que mudou a condição de esposa, de mãe e de trabalhadora. Mulheres foram personagens principais de uma das transformações sociais mais importantes do século

XX: a resistência feminina às violências, a ocupação dos espaços públicos, a previsão constitucional de direitos das mulheres. No período da Brasil colônia as mulheres foram lavradoras, vendedoras, fabricantes de doces, lavadeiras, parteiras, costureiras, dona de casa, etc.

Constata-se que a luta para que as mulheres conquistassem um lugar no mercado de trabalho foi intensa e longa. Há alguns anos o espaço destinado para as mulheres era o lar, tomando conta dos afazeres domésticos, do marido e dos filhos. Alguns anos depois, em função da necessidade de mão-de-obra, as mulheres, mesmo em condições precárias de trabalho, foram ocupando cargos e adquirindo alguns direitos.

A evolução das mulheres no mercado de trabalho permitiu que elas ocupassem postos e lugares considerados anteriormente como espaços exclusivamente masculinos. Os cuidados do lar e dos filhos já não são exclusivamente as únicas atividades que as mulheres desempenham no âmbito econômico e social. Todavia, essa herança é atual na realidade de muitas mulheres, por ser reflexo da persistente desigualdade de gênero e da discriminação feminina no ambiente do trabalho.

Dessa forma, a resposta para a problemática que orientou esta pesquisa indica que as características sociais, fomentadas pelo machismo, patriarcalismo e discriminação contribuem para a continuidade das relações desiguais, tendo em vista que deixam em segundo plano os direitos sociais, de educação, liberdade e emancipação feminina. Nesse contexto, é necessário que haja uma percepção e conscientização da sociedade sobre a situação das mulheres não somente no mercado de trabalho, mas em todas as áreas e espaços sociais, políticos, culturais, etc.

Para que existam políticas públicas de educação efetivas, que visem à transformação da condição desigual das mulheres é preciso não somente que as intersecções de gênero sejam incluídas em documentos como leis, orientações, pareceres, entre outros, mas, também, que haja discussões e práticas atentas a essas demandas em vários contextos sociais, com destaque para a educação. Importante mencionar a nova Lei nº.14.164 de 2021, talvez a política pública mais importante do país., porque ao contrário das demais leis existentes, essa norma tem um contorno eminentemente preventivo sobre conteúdos relacionados aos direitos humanos das mulheres. A referida norma alterou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e tem como objetivo incluir, na rede de educação básica, conteúdos relacionados a

construção de um novo paradigma de igualdade entre homens e mulheres no Brasil.

A Constituição de 1988 conferiu ação e articulação feminina durante a Assembleia Constituinte de 1987/1988. A composição da constituinte contava com 26 mulheres. As mesmas se uniram com a finalidade de alcançar a implementação de alguns direitos, tais como: a ampliação dos direitos civis, sociais e econômicos das mulheres, a definição do princípio da não discriminação da mulher no mercado de trabalho, e igualdade jurídica entre homens e mulheres.

Acredita-se que a resistência ao que restou do patriarcado somente terá êxito por meio da educação, desde o ensino básico, que permitirá imprimir uma nova cultura e um novo olhar sobre a mulher sujeito de direito, desvencilhando-a das formas históricas de opressão e dominação, daí a importância da nova Lei nº. 14.164, sancionada em junho de 2021, por constituir um novo paradigma de proteção aos direitos humanos das mulheres, que só será exitoso, se iniciarem pela educação.

REFERÊNCIAS

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Sejamos todas feministas**. Tradução de Christina Baum. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

ALBORNOZ, Suzana. **As mulheres e a mudança nos costumes**. Porto Alegre: Movimento, 2008.

ALPERSTEDT, Graziela Dias; FERREIRA, Juliane Borges; SERAFIM, Maurício Custódio. Empreendedorismo feminino: dificuldades relatadas em histórias de vida. **Revista de Ciências da Administração**, São Paulo, vol.16, nº 40, p. 221-234, 2014.

ARDAILLON, Danielle. **Osalário da liberdade**: profissão e maternidade, negociações para uma igualdade na diferença. São Paulo: Annablume, 1997.

ASSIS, Rosiane Hernandez de. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho**. São Paulo: Dialética, 2009.

ASSUNÇÃO, Larissa Aguilar de. **Os horizontes femininos do trabalho**: do chão de fábrica

ao teto de vidro. (Minas Gerais/ Belo Horizonte). 2018. 248p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

ÁVILA, Maria Betânia de Melo. A Dinâmica do Trabalho Produtivo e Reprodutivo: uma contradição viva no cotidiano das mulheres. In: VENTURI, Gustavo. GODINHO, Tatau (Orgs.). **Mulheres Brasileiras e Gênero nos Espaços Públicos e Privados**. São Paulo: Fundação PercecuAbramo; Edições Sesc, p. 545-567, 2013.

BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho feminino**: trajetória de um tema, perspectiva para o futuro. Revista Estudos Feministas, Santa Catarina, vol. 12, nº 1, p. 17-32, 1994.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A Bi-Polaridade do Trabalho Feminino no Brasil: O Emprego Doméstico e as “Novas” Ocupações. **Revista Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, vol. 7, nº 4, p. 67-90, 2021.

CHENG, Diana. **Levantamento do percentual de mulheres empreendedoras e chefes de casa sobe para 45%**. Junho/ 2019. Disponível em: <<https://www.moneytimes.com.br/percentual-demulheres-empreendedoras-e-chefesde-casa-sobe-para-45/>>.

Acesso em: 03 dez 2022.

CORRÊA, Ana Paula Lasmar. **O emprego doméstico e o Estatuto da Cidade**: Reflexões entre Direito Urbanístico e Direito do Trabalho. São Paulo: Editora Dialética, 2021.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes**: evidências nas histórias de vida (Minas Gerais/ Belo Horizonte). 2004. 20 p. Dissertação (Mestrado em Administração)- Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

COSTA, Marli Marlene Moraes; DIOTTO, Nariel. **Gênero, sociedade e políticas**

públicas: debates contemporâneos. Cruz Alta: Ilustração, 2022.

DEL PRIORE, Mary. **Mulheres no Brasil Colonial.** São Paulo: Contexto, 2000.

PORTALG1. Mulheres foram maioria entre os que perderam emprego em 2020. **Jornal Nacional**, 08 dez. 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2021/12/08/mulheres-foram-maioria-entre-os-que-perderam-emprego-em-2020.ghtml>>. Acesso em: 23 jul. 2022.

GARDEY, Delphine. **As novas fronteiras da desigualdade:** homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac, 2003.

GIRÃO, Grazielle. **Representações sociais de gênero:** suporte para as novas formas de organização de trabalho (Minas Gerais/ Belo Horizonte). 2001. 130p. Dissertação (Mestrado em Administração)- Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.

GOMES, Almiralva; SANTANA, Wesley; SILVA, Jovino. Mulheres Empreendedoras: Desafios e Competências. **Revista Ciência e Técnica Administrativa**, Buenos Aires, vol. 4, nº 24, p. 36-55, 2005.

HERRERA FLORES, Joaquín. **Los derechos humanos como productos culturales.** Buenos Aires: Libros de la Catarata, 2005.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Revista Cadernos de Pesquisa**, Rio de Janeiro, vol. 37, nº 132, p. 596-609, 2007.

HOOKS, bell. **Teoria feminista:** da margem ao centro. Trad. Rainer Patriota. São Paulo: Perspectiva, 2019.

MATOS, Maria; BORELI, Andrea. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, Carla Bassanezi. PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova História das Mulheres no Brasil.** São Paulo: Contexto, p. 101-119, 2013.

MORENO, Montserrat. **Como se ensina a ser menina:** o sexismo na escola. Tradução de Ana VeniteFuzatto. São Paulo: Moderna; Campinas: Unicamp, 1999.

MOSCHKOVICH, Marília Bárbara. **Teto de vidro ou parede de fogo? Um estudo sobre gênero na carreira acadêmica e o caso da UNICAMP.** 2012. 160f. Dissertação (Mestrado)- Curso do Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2012.

PAIVA, Gleydson Felipe Duque de. **Mulher e trabalho:** mais que independência financeira, conquista de espaços de igualdade. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11; 13th Women's Worlds Congress. Florianópolis, 2017.

PINHEIRO, Luana; LIRA, Fernanda; REZENDE, Marcela; FONTOURA, Natália. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI:** reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 2022. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9538/1/td_2528.pdf>. Acesso em: 02 agosto 2022.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. **A evolução da mulher no mercado de trabalho.** Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2013. Disponível em: <http://conic-se-mesp.org.br/anais/files/2015/trabalho-1000020843.pdf> Acesso: 10 de julho 2022.

RAGO, Margareth. Ser Mulher no Século XXI ou Carta de Alforria. In: VENTURINI Gustavo; RECAMÁN, Marisol; OLIVEIRA, Suely de (Orgs). **A mulher brasileira nos espaços públicos e privados.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

RICHTER, Linda. **Explorando o papel político do gênero na pesquisa de turismo.** São Paulo: Senac, 2002.

SAFFIOTI, Heleith. **A mulher na sociedade de classes: mitos e realidades.** Petrópolis, Vozes, 1976.

SAFFIOTI, Heleith. **O poder do macho.** São Paulo: Moderna, 1987.

SARAIVA, Alessandra. **Desemprego de mulheres bate recorde em 2021, aponta FGV.** Valor econômico, 08 mar. 2022. Disponível em: <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2022/03/08/desemprego-de-mulheres-bate-recorde-em-2021-aponta-fgv.ghtml>>. Acesso em: 01 agosto 2022.

SCOTT, Joan. Gênero: **Uma Categoria útil para análise histórica.** Traduzido pela SOS: Corpo e Cidadania. Recife, 1990.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Revista Estudos Avançados**, São Paulo, vol. 30, nº 87, p.123-139, 2016.

STUDART, Heloneida. **Mulher objeto de cama e mesa.** 17.ed.. Rio de Janeiro: Vozes, 1987.

Publicado originalmente na Revista VIDERE, v. 14 n.30, MAI-AGO, 2022.

MATERNIDADE E MERCADO DE TRABALHO: A TRAJETÓRIA DAS MULHERES NO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS

MATERNITY AND THE LABOR MARKET: THE TRAJECTORIES OF
WOMEN IN CAREER DEVELOPMENT

**Julice Salvagni
Monique Azambuja
Fernanda Maciel Reichert
Marília Veríssimo Veronese**

RESUMO

Este estudo teve o objetivo de descrever os desafios que as mulheres enfrentam ao retornarem para as suas atividades profissionais, após o período da licença maternidade, identificando os possíveis impactos no desenvolvimento de suas carreiras. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, que analisa as narrativas de seis mulheres que passaram por essa experiência e continuaram atuando em organizações de trabalho. Também buscou-se compreender como conseguiram administrar a vida profissional após tornarem-se mães e os motivos que as mantiveram atuantes no

Julice Salvagni

Doutora em Sociologia (UFRGS/CAPES-2012). Mestre em Ciências Sociais (Unisinos-2011) e Psicóloga (Unisinos-2007).

Monique Azambuja

Especialista em Gestão de pessoas pelo Centro Universitário Ritter dos Reis (UNIRITTER). Especialista em Gestão de projetos pelo Centro Universitário Ritter dos Reis (UNIRITTER).

Fernanda Maciel Reichert

Doutora em Administração (2015) pelo PPGA/UFRGS. Doutorado sanduíche no Australian Innovation Research Centre/University of Tasmania. Mestre em Administração (2012) pelo PPGA/UFRGS.

Marília Veríssimo Veronese

Tem graduação em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (1991), mestrado em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (1999) e doutorado em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2004).

mercado de trabalho. As entrevistas foram transcritas e submetidas à técnica de análise de conteúdo e os resultados mostram que a presença de redes de apoio foi fundamental para a manutenção de suas carreiras profissionais, assim como a busca de equidade nos cuidados com os filhos e a casa. Está presente na sociedade brasileira uma certa naturalização da maior responsabilidade feminina na esfera doméstica, o que pode gerar uma sobrecarga potencialmente perigosa à saúde ocupacional das mulheres.

Palavras-chave: Carreira. Maternidade. Trabalho.

ABSTRACT

This study aimed to describe the challenges that women face when they return to their professional activities after the period of maternity leave, identifying possible impacts on the development of their careers. We use a qualitative research approach that analyzes the narratives of six women who have gone through this experience and continued to work in their organizations. We also sought to understand how they managed to continue their professional lives after becoming a parent and the reasons that kept them active in the labor market. The interviews were transcribed and submitted to a content analysis and the results show that the presence of support networks was fundamental for the maintenance of their professional careers, as well as the search for equity in the care of their children and homes. There is a certain naturalization of women's greater responsibility in the domestic domain, which can generate a potentially dangerous overload to the occupational health of women in the labor sphere.

Keywords: Career. Maternity. Labor.

INTRODUÇÃO

A mulher tem buscado, ao longo dos anos, redefinir seu papel na sociedade e no mercado de trabalho. As lutas por igualdade fazem parte dessa linha de tempo, que teve um marco significativo a partir da Primeira e Segunda Guerras Mundiais, quando as mulheres passaram a assumir posições no mercado de trabalho para garantir o sustento da família e a continuidade da produção (BRUSCHINI, 2007). No entanto, as mulheres não tiveram seus direitos laborais garantidos nesse processo, sofrendo com elevada carga de trabalho, salários baixos e condições precárias, uma vez que o trabalho feminino era visto como provisório e complementar (PROBST; RAMOS, 2003).

Tal condição de desigualdade se mantém, em muitos aspectos, até os dias atuais.

Este estudo parte da premissa de que o debate sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é fundamental para a cidadania e a equidade social. Especialmente em se tratando da maternidade, devastadoras consequências de gestões discriminatórias afetam cotidianamente a trajetória profissional de mulheres, que não são respeitadas pelas organizações de trabalho nas quais estão inseridas. Desta forma, entende-se que a igualdade de gênero deve ser uma pauta inerente à formação profissional, bem como às diretrizes corporativas.

Muitas mulheres bem-preparadas adentram o mercado de trabalho, mas estão desproporcionalmente sub-representadas nos níveis de gerência sênior e no topo das carreiras (BIEREMA, 2016; LEE et al., 2010), o que gera, conforme denominado por Dworkin et al. (2012), uma “lacuna de liderança” feminina. A diferença nas taxas de participação entre mulheres e homens no mercado de trabalho está diminuindo nos países desenvolvidos e em desenvolvimento, mas continua a aumentar nos países emergentes (OIT, 2016). Globalmente, apenas 25% dos cargos seniores em empresas são ocupados por mulheres, e 34% dos negócios são liderados por mulheres (GRANT THORNTON, 2017).

No Brasil, em 2018, a desocupação feminina atingiu 13,5%, acima dos 10,1% que foi registrado para os homens (DEE, 2019). Outra expressiva discrepância está na distância entre os rendimentos por gênero: no final de 2018, os trabalhadores homens receberam 28,4% a mais, em média, do que as mulheres. Ainda, em 2016, elas dedicaram 73% a mais de horas que os homens em relação aos cuidados dos afazeres domésticos, em média 18,1 horas contra 10,5 horas (IBGE, 2016). Esta sobrecarga é ainda maior quando as mulheres são mães.

As mães ficam, frequentemente, presas em um duplo vínculo de demonstrar competência e lidar com a maternidade, repleto de exigências e cobranças (BRUSCHINI, 2007; DENISSEN, 2010; PROBST; RAMOS, 2003). Assim, o tempo entre a licença-maternidade e dedicação aos seus filhos, especialmente nos seus primeiros anos de vida, acabam por impactar a evolução das suas carreiras. Após março de 2020, com o advento da pandemia de Covid-19, houve uma ampliação do trabalho a domicílio que tende a trazer uma sobrecarga advinda do acúmulo de tarefas, sobretudo às mulheres (LOPES; CAVAZZANI, 2022; ZANELLO *et al.*, 2022). Estudos sobre mulheres profissionais

da área da saúde no tempo da pandemia reforçam as vivências de conflitos, a escassez de uma rede de apoio e a sobrecarga física e mental na relação da maternidade com o trabalho (DO LAGO *et al.*, 2022; MINAYO; FREIRE, 2020; VIEIRA; ANIDO; CALIFE, 2022).

Esse artigo tem por objetivo identificar os desafios enfrentados pelas mulheres brasileiras ao retornar para as atividades profissionais após a licença maternidade e, com isso, colaborar no entendimento da permanência da desigualdade apesar do crescente número de mulheres aptas a participar do mercado de trabalho. Buscou-se, a partir da análise de conteúdo de entrevistas com seis mulheres, descrever suas experiências ao retornar para as atividades profissionais após o período da licença maternidade, e o impacto do período pós-gestação nas relações de trabalho e no desenvolvimento de carreira.

1 MULHER, MERCADO DE TRABALHO E CARREIRA

Dois processos no mercado de trabalho no Brasil contribuíram de forma determinante para a crescente inserção da mulher no mercado, viabilizando novas oportunidades e diferentes ocupações nas organizações (PROBST; RAMOS, 2003): a queda da taxa de fecundidade nas regiões mais desenvolvidas, proveniente do uso dos métodos contraceptivos e o aumento no nível de educação formal.

Em relação à ocupação de emprego, as maiores incidências das profissionais ainda estão concentradas nas atividades relacionadas à educação, saúde, serviços sociais e serviços domésticos (ROCHA-COUTINHO, 2011) e, especificamente nas empresas, estão concentradas nas atividades de recursos humanos, relações públicas e em áreas administrativas. Apesar do cenário estar em transformação, as mulheres atuam, predominantemente, em áreas socialmente consideradas femininas e têm uma possibilidade maior de atingir posições mais eminentes dentro da administração pública do que em relação ao setor privado (BRUSCHINI, 2007), possivelmente em razão da imparcialidade atribuída ao concurso público.

No Brasil, a maior diferença percentual por sexo encontra-se no nível superior completo, especialmente entre as pessoas da faixa etária mais jovem, de 25 anos ou mais de idade, em que o percentual de homens com nível de ensino superior completo é de 12,9 %, enquanto as mulheres representam 21,5% (IBGE, 2018). Globalmente, a

lacuna de gênero em termos de educação é mínima (WORLD ECONOMIC FORUM, 2016); no entanto, a taxa de empregabilidade de mulheres é muito menor (34% dos empregos são ocupados por mulheres). Essa situação se agrava à medida que se progride na carreira, pois 64% dos empregos em papel de liderança continuam sendo ocupados por homens (WORLD ECONOMIC FORUM, 2016). Tais dados demonstram que há necessidade de entender o contexto por trás desse progresso lento.

As promoções de cargo continuam sendo mais morosas para as mulheres (PROBST; RAMOS, 2003). Mesmo que a discussão sobre a desigualdade de gênero em diferentes esferas da sociedade tenha ganhado visibilidade, ainda há uma lacuna crítica de trabalhos sobre liderança das mulheres e estudos empíricos que possam ajudar a entender suas dificuldades e experiências (BIEREMA, 2016). Essa perspectiva se aplica especialmente à dimensão sutil em que a desigualdade se apresenta nos recentes formatos de gestão gerencialista. Muitas empresas, no intuito superficial de demonstrar aderência a algum programa de igualdade de gênero, contam com apenas uma mulher em cargos de alta gestão, enquanto que estudos já evidenciaram que a verdadeira massa crítica só é construída quando há uma minoria consistente de três ou mais mulheres na composição desses cargos (TORCHIA *et al.*, 2011). Há uma tendência de invisibilizar os discursos de opressão, ponto que é destacado nas análises deste estudo.

Às mulheres ainda são atribuídas uma série de limitações, não relacionadas à condição de serem menos aptas ou qualificadas, mas dada à predominante desigualdade na divisão social do trabalho (ABRAMO, 2007). Elas continuam assumindo de forma integral as responsabilidades do lar, prevalecendo os estereótipos da imagem da mulher ligada basicamente à família e à casa, naturalizando-se as duplas ou triplas jornadas de trabalho que precisam enfrentar.

Para Botelho (2008, p.120), “elas são profissionais e, como profissionais, desejam ser respeitadas e reconhecidas por suas capacidades técnicas e gerenciais”. Entretanto, para algumas organizações, o modelo de carreira “masculino” é reconhecido pela disponibilidade de dedicação exclusiva; ou seja, os estereótipos de gênero prevalecem na valorização de atributos masculinos, relacionando o gênero ao sucesso no trabalho (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2001), o que constitui o padrão normativo social e coletivamente aceito.

Dado o distanciamento existente entre os gêneros, há o predomínio do homem no exercício de cargos em nível decisório: relacionado à execução e associado a níveis de direção ou de alta responsabilidade nas organizações (ROCHA, 2013). Portanto, a ascensão da carreira feminina não acontece de forma tranquila e estável, mas é influenciada por vários aspectos: o conflito socialmente colocado entre a carreira e a família; a (difícil) decisão pela maternidade; a dupla jornada; o nível educacional; o preconceito por serem mulheres, dentre muitos outros motivos (BOTELHO, 2008; DENISSEN, 2010).

A administração de carreira é oriunda de uma forte exigência de qualificação contínua, para garantir que as pessoas estejam preparadas para agir de forma mais eficiente frente às mudanças organizacionais (HOFMEISTER, 2009). Assim, “há uma busca de fixação da força de trabalho mais qualificada e mais adequada aos novos requisitos da produção, assim como há uma redução drástica do quadro de trabalhos desqualificados” (SERPA, 2007, p. 39).

A discriminação contra a mulher ainda acontece, embora de forma sutil, sendo que as relações de poder permanecem estereotipadas nas empresas e na sociedade (SERPA, 2007). Em relação ao mercado de trabalho, há uma “mão-de-obra acuada por fortes exigências externas em relação à escolaridade, qualificação e aperfeiçoamento, exigências internas como satisfação financeira, autoestima e automotivação” (HOFMEISTER, 2009, p.14).

O modelo de carreira contemporâneo, apesar de buscar maior igualdade, caracteriza-se pela insegurança, inconstância e horizontalidade. Tanto na abordagem atual, com na tradicional, as mudanças sociais que ocorreram ao longo dos anos são consideradas importantes e foram fatores influenciadores da presença da mulher no mercado de trabalho, pelo aumento da instrução educacional dos indivíduos, pela globalização, pela mudança no modo de acumulação do capital e nos modos de produzir, e pela automação do sistema fabril (HARVEY, 1992; BHERING, 2015; ROCHA, 2013). Assim, ascender profissionalmente continua sendo um desafio (ROCHA, 2013).

2 MATERNIDADE E SUAS IMPLICAÇÕES NO TRABALHO DAS MULHERES

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016), em 1919, desenvolveu a primeira Convenção sobre a Proteção da Maternidade, com o objetivo de proteger as

mulheres no trabalho durante o período de gravidez e após o nascimento da criança. Em 1974, a legislação sofreu uma alteração e o benefício deixou de ser encargo direto do empregador, passando a ser uma responsabilidade da Previdência Social, ou seja, o custo direto do salário- maternidade não recai sobre os empregadores e serve como garantia à proteção das mulheres frente a uma possível discriminação associada à maternidade (OIT, 2016).

A licença-maternidade no Brasil está garantida pelo artigo 7º, inciso XVIII, que foi instituído em 1943 com a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) concedendo, atualmente, 120 (cento e vinte) dias de afastamento às trabalhadoras privadas e 180 (cento e oitenta) dias para as servidoras públicas. O Art. 10, inciso II “b” prevê o direito à estabilidade, impedindo a dispensa sem justa causa da funcionária desde a confirmação da gravidez.

O Programa Empresa Cidadã (PEC) foi instituído pela Lei nº 11.770/2008, com o objetivo de estender o período de licença maternidade de 180 dias para trabalhadoras sob o regime CLT e a partir de janeiro de 2010 a medida começou a vigorar para a iniciativa privada de forma facultativa (AGÊNCIA BRASIL, 2018).

O fortalecimento no mercado de trabalho e a construção de uma carreira tem se tornado prioridade na vida das mulheres contemporâneas. No entanto, quando optam por conciliar suas carreiras com a maternidade, podem acontecer conflitos nos papéis de mãe e profissional, pois o ambiente organizacional é competitivo e exige cada vez mais dedicação à carreira, além de mobilidade geográfica e flexibilidade de horários (BELTRAME; DONELLI, 2012). Para Scavone (2001), a maternidade é um dilema para as mulheres que querem ascender na carreira profissional, pois elas acabam assumindo, ainda, a maior parte das responsabilidades parentais.

As mudanças nos padrões culturais e nos valores do papel social da mulher alteraram as identidades sociais, e a mulher está mais voltada para a atividade produtiva (BRUSCHINI, 2007). Com o passar dos anos, aumenta a proporção de mulheres que não se afastam de suas atividades produtivas quando têm filhos, e é exatamente na faixa das mulheres casadas e com filhos que aumenta substancialmente a participação feminina no mercado de trabalho formal (ABRAMO, 2007).

No entanto, Pazello (2004) destaca que cerca de 70% das mulheres retornam para o trabalho formal após a licença maternidade, comparado a 40% das mulheres

no setor informal que não possuem o direito ao benefício. Tais resultados indicam que mulheres com maior nível de formação educacional e que estão inseridas em ocupações com rendimentos mais eminentes, são menos propensas a renunciar à carreira em consequência da maternidade, pois o custo da saída do mercado de trabalho é maior (PAZELLO, 2004). O emprego das mulheres aumentou globalmente, mas o tratamento igualitário, a remuneração e outros aspectos ainda refletem uma realidade desigual, na qual as mulheres assumem o peso das responsabilidades domésticas e familiares (OIT, 2014; WORLD BANK, 2012).

A maternidade é um elemento sociocultural ainda ligado à identidade da mulher, o que implica na produção de um imaginário no qual a trabalhadora teria peso secundário. O impacto desse acontecimento sobre o desempenho das mulheres na carreira é associado pelos estereótipos e uma imagem da presença de um “risco” permanente de gravidez (ABRAMO, 2007). Barbosa e Rocha-Coutinho (2007) destacam que a mulher continua tradicionalmente relacionada à família e à maternidade, lidando com padrões daquilo que se espera do seu papel na sociedade. No entanto, após a criação dos métodos contraceptivos, “ser ou não ser mãe passou a ter uma dimensão reflexiva, a ser uma decisão racional, influenciada por fatores relacionados às condições subjetivas, econômicas e sociais das mulheres” (SCAVONE, 2001, p.4). Claro que esses aspectos diferem significativamente se pensados em termos de diferentes posições de classe social, origem étnico-racial e outros fatores sociais na vida das mulheres.

Até 2000, havia uma maior concentração de filhos entre mulheres mais jovens (BELTRAME; DONELLI, 2012). Nos últimos anos houve uma queda dessas taxas nas faixas etárias de 15 a 19 anos e de 20 a 24 anos e um aumento da fecundidade de 27,6% para 31,3% nos grupos acima de 30 anos, dados que reforçam a mudança do comportamento feminino, sua crescente participação no mercado de trabalho e a prioridade que tem sido dada à formação e à ascensão profissional.

As mulheres que são mães dedicam 32 horas semanais aos afazeres domésticos, um número muito maior ao da média geral, e mais ainda em relação às mulheres que não têm filhos. Esse número maior de horas acaba influenciando o desempenho profissional das mães. É possível constatar que está acontecendo uma mudança para um novo modelo de maternidade, no qual se reconhece a importância da reprodução e

se tem como ideal pensar em novos termos para sua articulação, buscando igualdade nas responsabilidades parentais (SCAVONE, 2001).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para entender como a maternidade afeta a carreira das mulheres, identificando os desafios após a licença maternidade, esta pesquisa delimitou como o fenômeno se manifesta nas atividades, procedimentos e interações diárias, a fim de uma compreensão holística (GODOY, 1995). O método qualitativo serviu para analisar processos e significados, gerando uma oportunidade para fomentar teorias a partir dos recortes empíricos (GARCIA; QUEK, 1997; MALHOTRA, 2006).

A coleta de dados foi realizada através de entrevistas em profundidade (CRESWELL, 2014), com roteiro semiestruturado de questões abertas. Em outubro de 2018, foram entrevistadas pessoal e individualmente seis mulheres mães, selecionadas por conveniência, atuantes no mercado de trabalho; cada entrevista durou aproximadamente 50 minutos. No início de cada entrevista, foi identificado o perfil da entrevistada a partir de seus dados sociodemográficos: idade, estado civil, formação, cargo, número de filhos e idade. Optou-se por indicar o atual cargo ocupado; porém, em alguns casos, este não corresponde à atividade exercida na época da maternidade. As demais questões (25 perguntas) captaram informações sobre as categorias previamente definidas, como mercado de trabalho, carreira e maternidade.

As mulheres têm idade entre 30 e 45 anos, são residentes da cidade de Porto Alegre - RS, estão em diferentes níveis de carreira e atuam em empresas privadas de grande porte (Tabela 1). É importante destacar que as entrevistadas não possuem relação direta entre si nem trabalham na mesma instituição, o que contribuiu para a diversificação do perfil das entrevistadas. No início de cada entrevista foi apresentado o termo de consentimento livre e esclarecido, assegurando o sigilo das informações recolhidas, sendo comunicado de forma prévia que um número seria atribuído à identificação de cada participante de acordo com a ordem de cada entrevista. Após a assinatura do documento, a gravação foi iniciada e as falas foram transcritas integralmente, para a realização da análise dos dados.

Tabela 1 – Perfil das entrevistadas

	IDADE	ESTADO CIVIL	IDADE DAS(OS) FILHAS (OS)	GRAU DE INSTRUÇÃO	CARGO	SEGMENTO
1	34	Casada	5	Pós-graduação completa	Analista de riscos	Educação
2	34	Casada	10	Pós-graduação completa	Especialista em custos	Saúde
3	35	Casada	2	Superior completo	Gerente de Contas	Bancário
4	45	Casada	8	Pós-graduação cursando	Coordenadora Fiscal	Telecomunicação
5	30	Casada	2 e 10	Superior completo	Analista Fiscal	Financeiro
6	45	Divorciada	10	Pós-graduação completa	Analista Financeiro	Comércio

Fonte: elaboração própria com base na coleta de dados (2018).

A análise dos dados coletados foi feita a partir de análise de conteúdo proposta por Laurence Bardin (2011), que a define como um conjunto de instrumentos metodológicos que se aplicam a discursos (conteúdos e continentes) extremamente diversificados. A partir da proposição da autora, seguiram-se os seguintes passos no tratamento dos dados brutos: a) as transcrições integrais dos materiais coletados; b) a leitura flutuante com a marcação manual de pontos relevantes; e, por fim, c) o processo de codificação, por meio de recorte e agregação temático vertical (de uma entrevista individual) e horizontal (das categorias definidas a priori em todas as entrevistas). Tais etapas resultaram em um conjunto de resultados que ainda foram condensados e analisados à luz das teorias previamente selecionadas.

4 ANÁLISE DOS DADOS

O mercado de trabalho refere-se à primeira categoria da análise, na qual foi possível identificar que todas as entrevistadas iniciaram suas atividades profissionais bastante jovens, sempre procurando conciliar os estudos com o trabalho. A maioria também mencionou que desde cedo procurou fazer algum curso profissionalizante

para conseguir uma melhor colocação no mercado de trabalho, até que pudesse ou tivesse condições de ingressar em um curso superior. Todas as entrevistadas possuem curso superior completo e a maioria delas também cursou especialização, informação que vai ao encontro de pesquisas (IBGE, 2016) que mostram as mulheres à frente dos homens em relação ao número de anos de estudos. De forma unânime, as entrevistadas manifestaram que o trabalho sempre teve relevância e ocupou uma posição importante em suas vidas, sendo visto como algo recompensador.

Trabalhar é algo gratificante, quando eu saio da empresa e penso que tinha várias demandas, e que consegui concluir tudo com êxito. Eu saio supersatisfeita e vou para a casa feliz, agradecendo a Deus pela oportunidade de ter aquele trabalho e de poder fazer bem feito (E:6)

Eu amo o meu trabalho e sou muito feliz no que faço, eu me sinto útil, eu gosto de me sentir produtiva, eu tenho brilho no olho pelo que faço, não consigo me imaginar sendo dona de casa e me dedicando somente a isso (E:1)

A independência financeira, que repercutiu diretamente no comportamento das mulheres nas últimas décadas, é consequência de seu acesso a espaços de trabalho remunerado (SMEHA; CALVANO, 2017). As mulheres – nas camadas médias de classe, segmento por nós investigado – buscam uma identidade profissional e a possibilidade de reconhecimento e satisfação pelo trabalho torna essa vivência atrativa e repleta de sentidos, sendo representada como uma fonte de realização pessoal no discurso das interlocutoras de pesquisa.

Sobre a relação de igualdade de oportunidades e de promoções entre homens e mulheres, com exceção da entrevistada 3, as demais relataram não ter presenciado uma distinção nas empresas que estão atualmente, e expuseram de forma semelhante em suas falas que acreditam que os critérios estabelecidos e avaliados sejam por competência e não por questões de gênero. No entanto, algumas entrevistadas revelaram que perceberam essa distinção com relação à mulher em outras empresas em que trabalharam, manifestas tanto de forma explícita como velada:

No tempo que eu estive no varejo, com certeza os homens eram muito favorecidos em todos os processos seletivos, inclusive eu cheguei a ouvir em um processo interno que participei de que como mulher engravida era complicado colocar uma mulher em um cargo de gestão,

porque é difícil ter uma gerente fora por quatro meses. (E:5)

Logo que retornei de licença maternidade, promoveram o rapaz que ficou desempenhando as minhas atividades para um cargo superior ao meu. Ele havia sido contratado há poucos meses, porém, ele fazia MBA com alguns gestores da empresa, e foi nesta única vez que eu realmente senti que teve essa questão tanto em relação a sexo quanto em relação à licença maternidade. (E:6)

Elas sugerem que esta postura tem relação com a cultura organizacional de cada instituição, e com o passar do tempo, segundo elas, essas situações estarão cada vez menos presentes dentro das organizações. Tal percepção pode indicar que a mulher, ciente de ter as suas necessidades enquanto mãe respeitadas, possa vir a buscar, intencionalmente, locais de trabalho que acolham essas demandas, caso tenham escolha. Apesar disso, este estudo não alcança populações de mulheres em situação de vulnerabilidade, já que a condição de não poder escolher onde quer trabalhar poderá interferir diretamente na percepção delas sobre as consequentes condições de trabalho.

Diante de uma situação de mudanças das relações sociais no mundo do trabalho, as empresas precisam, cada vez mais, direcionar esforços para modernizar os seus processos e renovar seus valores, promovendo o direito de “igualdades de oportunidades”, repensando as conexões entre ética e gênero, indicando que a capacidade não é uma questão de gênero, mas de competência e adequação aos cargos ocupados (SERPA, 2010).

Referente à categoria maternidade, sob o mesmo ponto de vista, a maioria das entrevistadas relatou que a maternidade vem sendo adiada para depois dos 30 anos de idade. Em relação aos motivos para tal fato, elas elencaram a prioridade pela carreira e estudos, a espera de uma estabilidade financeira e a dificuldade de estabelecer um relacionamento estável. É importante evidenciar que em relação às mulheres entrevistadas, duas engravidaram de forma não planejada, mas em suas falas foi possível compreender que o desejo de ser mãe já existia, desta forma, a experiência materna foi almejada e é valorizada por todas as entrevistadas, que caracterizam a maternidade como um significativo acontecimento em suas vidas.

Você acaba priorizando a faculdade, depois vem as especializações, você fica esperando ter uma estabilidade melhor para ter filho e quando chega um certo momento você percebe que está no limite. (E:4)

As mulheres estão adiando bastante a maternidade, mas daí vai de uma questão não só do trabalho, acho que não se pode criar um precedente que é apenas por causa da carreira, muitas pessoas e casais optam hoje por simplesmente não terem filhos (E:5)

Ao contrário de gerações passadas, em que a mulher tinha como papéis ser mãe e dona-de-casa, hoje em dia a gravidez é uma escolha que vem depois da faculdade, do trabalho, dos relacionamentos amorosos, às vezes depois de atingir certo “sucesso” na carreira, da obtenção da casa própria e da pós-graduação (TROIANO, 2007). Scavone (2001) elucida que vem acontecendo uma modificação da família tradicional e uma reorganização dos papéis tanto do homem quanto da mulher, no qual o papel da mãe se reconfigura e para algumas mulheres a maternidade não é mais vista apenas como motivo principal de realização pessoal. Cabe reforçar que as carreiras às quais aludimos aqui são aquelas das mulheres de camadas médias em termos de posição de classe (SMEHA; CALVANO, 2017).

Na categoria carreira, elas relataram não ter tido dificuldades de se readaptar à rotina e retomar suas atividades após o período de afastamento da licença maternidade, pelo contrário, estavam motivadas e entusiasmadas pelo retorno, inclusive algumas delas assumiram novas demandas e entregas maiores, e uma das entrevistadas pediu demissão para trabalhar em outra empresa logo após retornar da licença. No entanto, relataram que se sentiam cansadas, em casos pontuais, por ter que viajar a trabalho ou ter que ficar até mais tarde. Esses pontos não se tornaram obstáculos para estas mulheres, que afirmaram que foram se adaptando à nova rotina.

Foi possível compreender que a mulher se ajusta conforme a sua realidade e a carreira que escolheu para seguir. Alguns depoimentos indicam que as mulheres não podem se exigir demais neste período de adaptação e de retorno ao trabalho, pois podem acabar se desgastando física e emocionalmente e a conciliação entre as esferas profissional e pessoal pode entrar em conflito.

Eu nunca tive nenhuma dificuldade no meu trabalho após retornar para as minhas atividades, eu voltei ao meu ritmo rapidamente. A única dificuldade maior foi realmente ter que viajar, inclusive tive que parar de amamentar por isso. (E:2)

A única coisa mais complicada é que na área que atuo, eu sempre tive que trabalhar até mais tarde, principalmente mais para o início do mês, então, hoje, como [a filha] é maior, ela já entende. (E:6)

A mulher que desenvolve atividades profissionais enfrenta muitas vezes dupla ou até tripla jornada de atividades. Nesse sentido, em relação à conciliação do papel de profissional e mãe, os discursos das entrevistadas foram unânimes em afirmar que as redes de apoio foram fundamentais para que os desafios diários fossem atenuados e para que essa conciliação fosse menos conflitante. É possível afirmar que estas mulheres tinham à disposição diferentes tipos de rede de apoio, como familiares, de boas creches ou empregadas domésticas/babás. Elas relataram contar com o apoio das avós, e contar com o apoio de creches e profissionais domésticas para terceirizar os cuidados. Essas relações também são eivadas de conflitos, laborais, familiares e institucionais, o que não livra as mulheres contatadas - apesar de seu privilégio de classe, do fator de estresse de administrar tais conflitos. Foi possível constatar, por meio dos relatos, que a conciliação entre carreira e vida materna vai tornando-se menos problemática à medida que o/a filho/a cresce e vai se tornando mais independente e autônomo.

Vivências como a interrupção da amamentação, ou a filha pequena que “não entende” o afastamento da mãe até mais tarde são motivos de sofrimento da mãe e eventual prejuízo emocional dos filhos. Para burlar esses problemas, surge a importância da rede de apoio; mas e se a mulher não conta com essa ajuda? Qual solução buscaria?

Pode-se perceber que o termo “ajuda” foi disruptivo das falas das entrevistadas, que afirmaram ter relações igualitárias com seus companheiros, principalmente no que tange às responsabilidades parentais. Contudo, referiram que em relação aos afazeres domésticos, estes ainda recaem com mais intensidade sobre elas, e reconhecem que isso acontece porque elas sentem a necessidade de tomar a frente em relação às tarefas e decisões da esfera doméstica, em razão de acontecer “mais naturalmente” em sua percepção.

Tu teres uma rede de apoio maior torna as coisas um pouco menos difíceis. Como minha mãe cuidava da minha filha, para mim foi mais leve, mas realmente para outras mulheres é bem mais pesado. (E:3)

O teu marido não está ‘te ajudando’, a obrigação é dos dois, pois quem colocou filho no mundo foram os dois, mas eu acho que acaba que a mulher puxa um pouco mais as coisas de casa para si, porque flui mais naturalmente. (E:1)

Ao longo dos anos as configurações familiares vêm se modificando, e os homens estão ampliando seu envolvimento com as responsabilidades com os filhos e com as

atividades da esfera doméstica, proporcionalmente ao aumento do envolvimento da mulher no mercado de trabalho, embora essa inserção masculina na esfera doméstica aconteça gradualmente e não sem resistências e conflitos (SERPA, 2010). Entretanto, a naturalização da responsabilidade feminina transparece nas falas das entrevistadas, revelando que essa realidade ainda precisa ser discutida para avançar no sentido da equidade.

A falta de flexibilidade do horário de trabalho é apontada como algo que as incomoda, pois se sentem culpadas e percebem que não estão desempenhando como gostariam o papel de mãe. Foi possível identificar que elas sentem que se dedicam mais à carreira, justamente para conseguir proporcionar um futuro melhor para seus filhos. Nesse sentido, pode-se perceber que o tempo tem grande valor para essas mulheres, que demonstraram o desejo de ter uma carga horária mais flexível para conseguir ter mais tempo de realizar algumas das atividades que estão sendo deixadas de lado, como ficar com os filhos e a família. Porém, temem que isso as faria perder em remuneração, o que prejudicaria as crianças.

Eu acho que o meu lado profissional sempre foi muito bem, mas o de mãe faltou com certeza, e isso é um sentimento que eu tenho, que minhas amigas têm, porque, na verdade, somos mães de papel, porque a mãe da minha filha na verdade é a avó, que passa a maior parte do tempo com ela. (E:6)

Em relação à flexibilidade, o trabalho em jornadas menos extensas pode permitir que as mulheres conciliem a participação no mercado de trabalho e as responsabilidades familiares; entretanto, trabalhar jornadas parciais implica em menores ganhos e possibilidades de crescimento, o que lhes causa um dilema (DIEESE, 2015).

Não foram mencionados pontos negativos em relação à carreira após a maternidade, porém, depois que se tornaram mães, suas prioridades mudaram de foco e tudo passou a ser bastante planejado e avaliado, principalmente as propostas profissionais. Através das narrativas, foi possível perceber que a chegada do filho trouxe um novo impulso para suas vidas e aumentou o sentido de responsabilidade. Também destacaram que a maternidade lhes trouxe mais maturidade, empatia e as tornou pessoas mais flexíveis, que passaram a se sentir mais motivadas e determinadas

em direcionar melhor suas carreiras.

Antes de ser mãe, tu tens uma disponibilidade profissional muito maior, hoje eu sei que sou uma pessoa muito mais limitada na questão de trabalho, em aceitar um novo desafio, claro que tem mães que continuam trabalhando, viajando e se sentem muito tranquilas quanto a isso. (E:3)
A maternidade traz maturidade, você aprende a ser mais flexível e entender mais as pessoas, te torna uma pessoa mais empática. (E:2)

Certas perspectivas defendem que antes da maternidade a mulher busca através da carreira obter satisfação e crescimento profissional; no entanto, após o nascimento de um filho, o trabalho passa a ser percebido como um meio de assegurar uma estabilidade financeira e uma segurança para sua família (GARCIA; VIECILI, 2018). Porém, através das falas, foi possível compreender que estas mulheres em algum momento pensaram sobre a possibilidade de não retornar para as suas atividades profissionais logo após a licença maternidade para se dedicarem aos filhos. No entanto, as razões que as impulsionaram a retornar para o trabalho foram motivadas pelo desejo de ascensão na carreira, pelas realizações pessoais e profissionais, e pelo fato de seus salários serem importantes para a composição da renda familiar; em alguns casos, os ganhos delas eram superiores aos dos cônjuges. Elas mencionaram o fato de continuar se relacionando com outras pessoas fora da esfera familiar, permitindo que se sentissem produtivas. Para as mulheres que tiveram uma maternidade mais tardia, ficou presente em suas falas o receio de terem dificuldades de se recolocar no mercado de trabalho depois de algum tempo fora.

Eu nunca pensei em nenhum momento em deixar meu emprego para ficar com ele, porque eu ainda queria chegar em cargo de gestão, queria me estabilizar melhor e o meu salário era necessário. (E:3)
Cheguei a pensar em não voltar, mas foi uma ideia muito rasa e rápida que passou, e que eu não levei adiante pela questão de me sentir completa, e eu sabia que eu também tinha que ser profissional para que eu pudesse me sentir melhor como mulher, como mãe e ser humano. (E:3)

O papel materno exige dedicação e comprometimento, mas a maioria das mulheres opta por retornar para as suas atividades profissionais após o período de licença maternidade (GARCIA; VIECILI, 2018). Nesse sentido, a vivência da maternidade

vem se modificando, e o tempo entre mãe e filho juntos vem diminuindo à medida que a mulher adentra o mundo profissional (ROCHA-COUTINHO, 2011).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É inegável que a consolidação da mulher no mercado de trabalho e a construção de uma carreira têm se tornado prioridade na vida da mulher contemporânea das camadas médias. De acordo com os dados obtidos, pode-se inferir que as mulheres contempladas nesta pesquisa se inseriram no mercado de trabalho relativamente cedo, sempre buscando a conciliação com os estudos. A partir dos relatos foi possível constatar a relevância que o trabalho estabelece em suas vidas e a relativa satisfação pessoal que obtém com ele.

Em relação à igualdade de oportunidades, de acordo com as experiências profissionais, foi possível identificar que algumas das entrevistadas já presenciaram ou passaram por alguma situação em que homens foram beneficiados por questões da cultura dominante nas relações de gênero. Entretanto, expuseram que nas empresas que estão inseridas atualmente, as oportunidades são ofertadas igualmente, e os critérios estabelecidos são por competência. Esses depoimentos apontam que, pelo menos em algumas empresas de ponta, que buscam a diversidade como elemento constitutivo do corpo funcional, a busca pela equidade pode estar sendo efetivada. Nesse sentido, espera-se que situações de desigualdade sejam mitigadas, tornando-se menos evidentes dentro das organizações.

Observa-se, nos discursos, que a maternidade vem sendo adiada por diferentes questões, como investimento na carreira, dedicação aos estudos, estabilidade financeira e consolidação de um relacionamento com um parceiro estável. Além disso, muitas mulheres optam por não serem mães, decisão essa relacionada a questões sociais e experiências individuais, e não necessariamente à consolidação da carreira. No entanto, percebeu-se que a experiência materna foi almejada e continua a ser valorizada pelas interlocutoras, que veem a maternidade como um acontecimento significativo em suas vidas, relatando que se tornaram mais empáticas e responsáveis em função da experiência maternal.

Para elas, não houve grande dificuldade de readaptação ao trabalho. O cansaço, ter que trabalhar até mais tarde ou ter que viajar foram alguns pontos negativos,

mas não foram considerados obstáculos à consolidação da carreira. Também foram revelados alguns prejuízos, como o abandono da amamentação e o sofrimento dos filhos com ausências prolongadas em caso de horas-extras. Com o crescimento dos filhos e a adaptação à nova realidade de mães, a rotina é restabelecida, mas não sem possíveis perdas em termos da qualidade da atenção materna às crianças pequenas.

No que se refere à conciliação entre carreira e maternidade, o papel das redes de apoio (família, creches ou babás) foram cruciais. As mulheres buscam manter uma divisão de tarefas igualitária com os cônjuges, principalmente em relação aos cuidados dos filhos, o que abre mais espaço para dedicação à carreira. Entretanto, as mulheres revelam uma naturalização de sua responsabilidade mais acurada com as demandas domésticas, revelando ainda uma característica tradicional das relações de gênero no espaço doméstico e em termos mais amplos, na sociedade brasileira.

Não foram mencionados significativos impactos negativos na carreira após a maternidade; porém, as prioridades mudaram, principalmente em relação aos desafios profissionais, que passaram a ser avaliados com mais cautela. Com a chegada dos filhos elas passaram a se sentir mais motivadas e determinadas em direcionar melhor suas carreiras.

O sentimento de culpa se mostrou presente em suas falas em relação à falta de tempo com os filhos, assim como o desejo de estabelecer uma carga horária de trabalho mais flexível. Assim, dedicam mais tempo à carreira justamente para proporcionar um futuro melhor para seus filhos, o que parece contraditório. A possibilidade de não retornarem para o trabalho após o período de licença para se dedicar ao papel de mãe foi mencionado; porém, o desejo pela ascensão na carreira, o peso dos seus rendimentos na renda familiar, além do fato de se sentirem produtivas foram alguns dos motivos que as fizeram retornar para suas atividades profissionais. Numa pesquisa de maior profundidade, tal aspecto poderia ser mais desenvolvido, explorando o tema em entrevistas narrativas para captar as nuances dos processos psicossociais envolvidos, até para contribuir com programas organizacionais no sentido de facilitar a reinserção de trabalhadoras mães após o período de licença.

As mulheres contempladas nesta pesquisa conseguiram conciliar os papéis sem precisar renunciar à carreira ou à maternidade, tendo, no entanto, de acionar redes de ajuda – que nem todas as mulheres podem contar –, como um período prolongado de amamentação. As soluções encontradas cabem exclusivamente a cada uma e

variam de acordo com a realidade que se está inserida e o momento de vida de cada pessoa. Vale ressaltar que a sobrecarga imposta por elas mesmas em relação aos seus diversos papéis de mulher, mãe e profissional, pode gerar um desgaste físico e emocional potencialmente perigoso à saúde ocupacional, razão pela qual se indica o desenvolvimento de programas específicos nas organizações. No contexto familiar, a renegociação das responsabilidades não acontece de forma natural, mas deve ser empreendida pelas mulheres para que consigam equilibrar e conciliar vida pessoal e profissional.

Os resultados obtidos não podem ser generalizados, uma vez que a seleção amostral foi pequena e composta exclusivamente de mulheres com ensino superior, empregadas no setor privado, com carga horária integral. Entretanto, o estudo pode dar pistas importantes no sentido de produzir informações eventualmente transferíveis a outros contextos e indicar quais ações podem ser adotadas para melhorar a experiência das funcionárias com a maternidade.

Outro ponto importante a ser destacado foi a dificuldade de estabelecer um prazo máximo que essas mulheres teriam retornado da licença-maternidade, o que pode interferir na qualidade das narrativas, visto que, em função da defasagem do tempo, alguns detalhes da época talvez não tenham sido lembrados com precisão e alguns sentimentos mais latentes não tenham sido manifestados.

Uma limitação importante da pesquisa é não ter feito um recorte de classe social ou declaração étnico-racial para perceber aspectos socialmente relevantes na produção de dados. Em mulheres sem formação educacional elevada, por exemplo, que costumam ocupar trabalhos menos bem remunerados e gratificantes, lança-se a suposição de que a conciliação da maternidade com o espaço laboral não deva acontecer de maneira tão fluida como na seleção de participantes aqui apresentada, feita por conveniência.

No que tange às perspectivas de estudos futuros, sugere-se uma pesquisa qualitativa com gestores, homens e mulheres, que pertencem a segmentos ainda considerados mais masculinos, de periculosidade ou insalubres, com o objetivo de compreender as implicações da maternidade na carreira da mulher, para, posteriormente, estruturar uma pesquisa de cunho quantitativo mais abrangente.

Como perspectiva ética, após a experiência desta pesquisa e dos debates que os dados proporcionaram, acreditamos que a importante tarefa de reproduzir a vida – o

que significa também reproduzir a força de trabalho do futuro-, é uma responsabilidade que não pode ficar unicamente sobre os ombros das mulheres. Elas precisam do apoio, tanto por parte das organizações privadas como das políticas públicas, para que possam contribuir com a sociedade e com o mundo do trabalho, educando bem seus filhos e tendo suporte de redes não somente familiares. Também é igualmente importante que se encoraje os homens para participarem ativamente das tarefas da esfera doméstica e da reprodução da vida, para que, juntos, homens e mulheres construam maior equidade nas relações de gênero.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: uma força de trabalho secundária. 2007. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

AGÊNCIA BRASIL. **Comissão do senado aprova licença-maternidade de 180 dias**. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2018-04/comissao-senado-aprova-licenca-maternidade-de-180-dias>>. Acesso em: 28 de jul. 2018.

BARBOSA, Patrícia Zulato; ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. **Psicologia clínica**, v. 19, n. 1, 2007.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011 (orig. 1977).

BELTRAME, Greyce Rocha; DONELLI, Tagma Marina Schneider. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. **Aletheia**, n. 38-39, 2012.

BHERING, Marcia Maria. **Gestão de carreira**: Gerenciando corretamente o seu crescimento profissional. AS Sistemas, 2015.

BIEREMA, Laura.. L. Women's leadership: Troubling notions of the "ideal" (male) leader. **Advances in Developing Human Resources**, v. 18, n. 2, p. 119-136, 2016.

BOTELHO, Louise de Lira Roedel et al. **Ascensão profissional de executivas em empresas baseadas no conhecimento**. 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc>.

br/handle/123456789/91223>. Acesso em: 04 de ago. 2018.

BOUERI, Aline G, ASSIS, Carolina. **Sem considerar maternidade, ciência brasileira ainda penaliza mulheres. Gênero e Número**. Edição nº 10, Especial Labirinto de Cristal. 2018 < <http://www.generonumero.media/sem-considerar-maternidade-ciencia-brasileira-ainda-penaliza-mulheres/> > Acesso em: 21 de ago. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <<http://www2.planalto.gov.br/acervo/legislação>>. Acesso em: 07 de ago. de 2018.

BRUSCHINI, Maria Cristina A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>>. Acesso em: 28 de julho de 2018.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Instruídas e trabalhadeiras Trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos pagu**, n. 17-18, p. 157-196, 2001.

CRESWELL, John W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**. 3.ed. Porto Alegre. 2014.

DENISSEN, Amy M. **The right tools for the job**: Constructing gender meanings and identities in the male-dominated building trades. *Human Relations*, v. 63, n. 7, p. 1051-1069, 2010.

DEE. **Mulheres do Rio Grande do Sul**, 2019. Disponível em: <<https://estado.rs.gov.br/upload/arquivos//mulheres-26-03-revisado-1.pdf>>. Acesso em: 06 de jun. 2019.

DIEESE. **As mulheres nos mercados de Trabalho**, 2015. Disponível em: <[Metropolitanoshttps://www.dieese.org.br/analiseped/2016/2015pedmulhersintmet.pdf](https://www.dieese.org.br/analiseped/2016/2015pedmulhersintmet.pdf)>. Acesso em: 17 de out. de 2018.

DO LAGO, Michelle Fonseca et al. A saúde mental de mulheres frente a conciliação maternidade e carreira em tempo de pandemia da Covid-19: um estudo de caso

com profissionais de saúde. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 10, p. e325111032886-e325111032886, 2022.

DWORKIN, Terry Morehead; MAURER, Virginia; SCHIPANI, Cindy A. Career mentoring for women: New horizons/expanded methods. **Business Horizons**, v. 55, n. 4, p. 363-372, 2012.

FREITAS, H.; JANISSEK, R. **Análise léxica e análise de conteúdo**: Técnicas complementares, seqüenciais e recorrentes para exploração de dados qualitativos. Porto Alegre: Sphinx: Sagra Luzzatto, 2000.

GARCIA, Carla Fernandes; VIECILI, Juliane. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 30,n. 2, p. 271-280, 2018.

GARCIA, Lucia; QUEK, Francis. **Qualitative research in information systems**: time to be subjective? In: Information Systems and Qualitative Research. Springer, Boston, MA, p. 444- 465, 1997

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995.

GRANT THORNTON. **Grant Thornton International Business Report (IBR)**: An instinct for growth. Women In Busines: new perspective on risk and reward, 2017 Disponível em: <<https://www.grantthornton.co.uk/globalassets/1.-member-firms/united-kingdom/pdf/publication/women-in-business-new-perspectives-on-risk-and-reward.pdf>>. Acesso em: 23 de jan. 2019.

HARVEY, David. **A Condição pós-moderna**. São Paulo, Loyola, 1992.

HOFMEISTER, Deise Leia Farias. **Planejamento e desenvolvimento de carreira**. Curitiba. IESDE Brasil S.A, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero**. Indicadores sociais das mulheres no Brasil Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf>. Acesso em: 28 de jul 2018.

LEE, Lisa; FAULKNER, Wendy; ALEMANY, Carme. Turning good policies into good practice: Why is it so difficult?. **International Journal of Gender, Science and Technology**, v. 2, n. 1, 2010.

LOPES, Luis Fernando; CAVAZZANI, André Luiz M. "Um instante por favor meu filho está me chamando": notas sobre maternidade e trabalho pós-março de 2020 a partir do Youtube. **Revista Interesses**, v. 17, n. 41, p. 616-635, 2022.

MALHOTRA, Naresch K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 4.ed. Porto Alegre. Bookman, 2006.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; FREIRE, Neyson Pinheiro. Pandemia exacerba desigualdades na Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, p. 3555-3556, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Global employment trends 2014**: Risk of a obless recovery?, 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/WCMS_233953/lang--en/index.htm>. Acesso em: 23 de jan. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Mulheres no trabalho**: tendências 2016 - sumário. Genebra: OIT, 2016. 13p. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_457096/lang--en/index.htm>. Acesso em: 28 de jul. 2018.

PAZELLO, Elaine Toldo et al. A **maternidade e a mulher no mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos**. Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Economia, v. 31, 2004. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/6357765.pdf>>. Acesso em: 06 ago. 2018.

PROBST, Elisiane Renata; RAMOS, Paulo. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, p. 1-8, 2003.

ROCHA, Jane Barbosa. **Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira**, 2013. Disponível em: < <http://repositorio.uscs.edu.br/handle/123456789/328>> Acesso em: 25 jul. 2018.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia; COUTINHO, Rodrigo Rocha. Mulheres brasileiras em posições de liderança: Novas perspectivas para antigos desafios. **Revista Economia Global e Gestão**, v. 16, n. 1, p. 61-79, 2011. Disponível em: < http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-74442011000100005>. Acesso em: 07 ago. 2018.

SCAVONE, Lucila. Maternidade: transformações na família e nas relações de gênero. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 5, p. 47-59, 2001. Disponível em: < https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1414-32832001000100004&script=sci_arttext>. Acesso em: 30 de ago. 2018.

SCHLICKMANN, Eugênia; PIZZARRO, Daniella. A evolução da mulher no mercado de trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. **Revista Borges**, v. 3, n. 1, p. 70-89, 2013. Disponível em:< <https://www.revistaborges.com.br/index.php/borges/article/view/43>>. Acesso em: 23 ago. 2018.

SERPA, Nara Cavalcante. **Modernização do trabalho numa organização pública: CELESC como estudo de caso**. 2007. 182 fl. Dissertação. (Mestre Profissionalizante em Gestão de Políticas Públicas). Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Itajaí, 2007.

_____. "A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: Questão de gênero." **Anais do Seminário Fazendo Gênero-Diáspora**, Diversidades, Deslocamentos. Florianópolis: UFSC 23, 2010.

SMEHA, Luciane; CALVANO, Lize. O que completa uma mulher? Um estudo sobre a relação entre não-maternidade e vida profissional. **Psicologia Argumento**, v. 27, n. 58,

p. 207-217, 2017.

TROIANO, Cecília Russo. **Vida de Equilibrista: Dores e delícias da mãe que trabalha.** São Paulo: Cultrix, 2007.

VIEIRA, Julia; ANIDO, Isabela; CALIFE, Karina. Mulheres profissionais da saúde e as repercussões da pandemia da Covid-19: é mais difícil para elas?. **Saúde em Debate**, v. 46, p. 47-62, 2022.

WORLD BANK. World development report: **Gender equality and development**, 2012. Disponível em: <<https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>>. Acesso em: 23 jan. 2019.

World Economic Forum: Global Gender Gap Report. Accelerating Gender Parity: A Toolkit, 2016. Disponível em < http://www3.weforum.org/docs/WEF_Accelerating%20Gender%20Parity.pdf >. Acesso em: 23 jan. 2019.

ZANELLO, Valeska et al. Maternidade e cuidado na pandemia entre brasileiras de classe média e média alta. **Revista Estudos Feministas**, v. 30, 2022

Publicado originalmente na Revista Confluências - Volume 25, Número 1, abril. de 2023

ACIDENTE DO TRABALHADOR AUTÔNOMO: ANÁLISE DOS FUNDAMENTOS PARA A RESPONSABILIZAÇÃO DO CONTRATANTE

Vanessa Cubas da Luz
Luiz Eduardo Gunther

RESUMO

O presente artigo científico tem como objetivo analisar os fundamentos jurídicos possíveis de aplicação para a responsabilização civil do contratante em situação de acidente de trabalhador autônomo no seu ambiente de trabalho, considerando a ausência de vínculo empregatício e a assunção dos riscos da atividade econômica do trabalhador autônomo, bem como a análise da responsabilização objetiva do contratante quando da ocorrência de acidente de trabalho de trabalhador autônomo. A matéria relativa à “acidente de trabalho do autônomo” gera discussões polêmicas na prática forense, pois, se de um lado tem-se a assunção dos riscos do autônomo no exercício de suas atividades, – sendo a responsabilização do contratante diferente de quando se trata de acidente de trabalho típico ocorrendo durante um vínculo de emprego, - de outro lado subsiste o princípio da proteção do trabalhador e do direito constitucional de redução dos riscos inerentes ao trabalho, bem como do direito constitucional a um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, urgindo necessário encontrar um ponto de encontro entre os dois aspectos que parecem conflitar, à luz da relação jurídica de trabalho lato sensu existente. Visa-se através desse trabalho expor que há determinado dissenso na jurisprudência trabalhista

Vanessa Cubas da Luz

Acadêmica de Direito no Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA. E-mail: vanessacubas12@hotmail.com

Luiz Eduardo Gunther

Pós-Doutor em Direito pela PUC-PR (2015). Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2003). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2000). Graduado em Direito e em História pela Universidade Federal do Paraná (1977). Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Professor Permanente do Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA

atinente aos fundamentos para a responsabilização do tomador dos serviços, bem como problemas como a dificuldade para produção da prova da culpa do causador do dano, não havendo muita segurança jurídica em relação ao tema.

Palavras-chaves: Trabalhador autônomo. Acidente de trabalho. Responsabilidade.

ABSTRACT

The purpose of this scientific article is to analyze the possible legal grounds for the contractor's civil liability in the event of an accident involving a self-employed worker in the workplace, considering the absence of an employment relationship and the assumption of the risks of the self-employed worker's economic activity, as well as the analysis of the contractor's strict liability in the event of an accident involving a self-employed worker. The issue of "accidents at work by the self-employed" generates controversial discussions in legal practice, because, on the one hand, the self-employed take on the risks when carrying out their activities, - with the contractor being liable in a different way from when it comes to a typical accident at work occurring during an employment relationship, - On the other hand, there is the principle of worker protection and the constitutional right to reduce the risks inherent in work, as well as the constitutional right to an ecologically balanced work environment, and it is urgent to find a meeting point between the two aspects that seem to conflict, in the light of the existing lato sensu legal work relationship. The aim of this work is to show that there is a certain amount of dissent in labor jurisprudence regarding the grounds for holding the service provider liable, as well as problems such as the difficulty in proving the fault of the person causing the damage, and there is not much legal certainty on the subject.

Keywords: Self-employed worker. Accident at work. Liability.

1 INTRODUÇÃO

Apesar de a legislação trabalhista não tratar de forma específica sobre acidente de trabalhadores autônomos, bem como a doutrina pouco tratar a respeito do tema, o judiciário trabalhista enfrenta frequentemente controvérsias envolvendo pedidos de indenizações em razão de danos decorrentes de acidente de trabalho de trabalhador autônomo:

RECURSO ORDINÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS. TRABALHADOR AUTÔNOMO. - O entendimento firmado pelo C. TST autoriza a responsabilidade da empresa tomadora de serviços, ainda que nos contratos de serviços autônomos, pelos acidentes de trabalho que tenham ocorrido quando evidenciada negligência da empresa tomadora, a qual tem também o dever de manter o meio ambiente de trabalho seguro. Recurso ordinário parcialmente provido. (Processo: ROT - 0000189-78.2021.5.06.0412, Redator: Fabio Andre de Farias, Data de julgamento: 17/12/2021, Segunda Turma, Data da assinatura: 17/12/2021)
(TRT-6 - ROT: 00001897820215060412, Data de Julgamento: 17/12/2021, Segunda Turma, Data de Publicação: 17/12/2021)

Não obstante se discuta se que a relação jurídica havida entre as partes seja de natureza civil, trata-se de verdadeira relação de trabalho *lato sensu*, motivo pelo qual são plenamente aplicáveis os princípios de proteção do trabalhador, bem como lhe é assegurado um meio ambiente de trabalho hígido. Assim, em situações nas quais o trabalhador autônomo se acidenta durante o trabalho, a responsabilização do contratante pode ser delimitada, conquanto não haja critérios claros para a tanto, nem mesmo consenso na jurisprudência e na doutrina a respeito.

O que se espera é que a responsabilização do contratante tenha efeito, não só pedagógico, mas, também, de ressarcimento ou compensação do desamparo do trabalhador autônomo e/ou de sua família, considerando que a tendência é que no aspecto previdenciário pode o autônomo ficar desamparado por se enquadrar como contribuinte individual ou facultativo, podendo não ter direito ao auxílio acidente na ocorrência de eventual infortúnio que deixe sequelas permanentes. Diante dessa ótica, é necessário debruçar-se na busca pela minimização do desamparo desses trabalhadores, os quais somam-se no Brasil mais de 25 milhões, conforme pesquisas do IBGE de 2022¹.

Além disso, a conjuntura da atual economia favorece uma certa “confusão” entre o que seria relação de trabalho e o que seria empreendedorismo, subsistindo uma linha tênue que divide as duas categorias, - tem-se em diversos casos uma relação de trabalho sendo maquiada por um trabalhador com CNPJ -, tornando problemática

1 Número de trabalhadores autônomos bate recorde no início de 2022, mas renda cai. G1 Jornal Nacional, 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/06/04/numero-de-trabalhadores-autonomos-bate-recorde-no-inicio-de-2022-mas-renda-cai.ghtml>

a proteção no aspecto trabalhista. Tais fatos se revelam controversos inclusive no enfrentamento do judiciário sobre a matéria, como tem sido as discussões envolvendo trabalhadores de plataformas digitais quanto ao vínculo de emprego²; a preocupação é uma só: a proteção jurídica do trabalhador.

Assim, considerando que a jurisprudência trabalhista enfrenta a temática acidentária do autônomo com certa subjetividade, verifica-se uma insegurança jurídica nas decisões judiciais.

Nesse sentido, o presente trabalho visa expor a problemática da imprecisão dos fundamentos para a responsabilização do contratante em situação de acidente de trabalho do autônomo, ressaltando diferentes perspectivas sobre assunto.

2 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E CRIAÇÃO DAS LEIS NO RELACIONADAS A ACIDENTE DE TRABALHO

Do final do século XIX ao início do XX verificou-se uma preocupação em regulamentar normas de segurança do trabalho em razão do grande número de acidentes de trabalho ocorridos com o advento da Revolução Industrial, e, só posteriormente, houve a consolidação de normas para solucionar os danos decorrentes de acidentes de trabalho, consolidando-se a responsabilização objetiva, tendo em vista o risco pelo exercício das atividades³.

Nesse cenário, com a ascensão da economia industrial desencadeou-se o êxodo rural, havendo a migração dos trabalhadores para os grandes centros urbanos, movidos pela busca de melhores condições de vida, aproveitado a grande demanda por mão de obra nas indústrias. Todavia, houve o surgimento de problemas sociais consistentes na exploração do trabalho infantil, acidentes de trabalho, desproteção do meio ambiente do trabalho, com riscos à saúde e à segurança do trabalhador, de modo que os operários se sujeitavam a exercer o labor em condições insalubres, expostas a diversos fatores de riscos em troca de sua subsistência.⁴

Desde então os tipos de acidentes ocorridos no trabalho foram se modificando

2 Recurso Extraordinário (RE) 1446336 (Tema 1291)

3 GONÇALVES, Susana Lourenço. Responsabilidade civil pelos danos decorrentes de acidentes e trabalho. Repositório, Cidade de Braga, 01/2013. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/1822/24036>>. Acesso em: 06/12/2023.

4 Ibidem

ao longo do tempo, acompanhando a evolução da tecnologia no mundo do trabalho, pois, acidentes que aconteciam no século XIX já não são os mesmos que ocorrem atualmente⁵ - o trabalhador que antes se acidentava realizando o trabalho de forma manual, se ferindo por manusear objetos cortantes no desempenho do trabalho, por exemplo, agora sofre com acidentes operando máquinas de corte, máquina que realiza o trabalho antes feito manualmente. No mesmo sentido, pode-se vislumbrar que não só acidentes de trabalhadores empregados se modificaram ao longo do tempo, como os de trabalhadores não empregados e autônomos, uma vez que as técnicas de execução de trabalho evoluíram, e, conseqüentemente, a tipologia das ocorrências acidentária também.

De acordo com pesquisas feitas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), enquanto no ano de 1985 estimava-se a ocorrência mundial de um acidente de trabalho com morte a cada três minutos e a cada segundo, quatro trabalhadores se lesionavam em acidente de trabalho⁶. Através de dados mais recentes obtidos pela Organização Internacional do Trabalho⁷, estima-se que no mundo 7.500 trabalhadores morrem todos os dias por causas relacionadas ao trabalho, sendo 6.500 por doenças e 1.000 por acidentes de trabalho. Tais dados contemplam trabalhadores autônomos.

Desse modo, mais de trinta anos depois, denota-se uma houve piora significativa nos números de acidente de trabalho no mundo, permanecendo um sentimento de indiferença dos empregadores e tomadores de serviços em relação aos trabalhadores, e sobressaindo, o interesse do capital sobre a saúde do proletariado.

O ambiente de trabalho que deveria servir para a subsistência do trabalhador e como um meio de melhora da qualidade de vida, acaba se tornando, em algumas ocasiões, em “lugar sinistro para encontrar a morte”, conforme ressalta a doutrina de Sebastião Geraldo de Oliveira.⁸

5 AREOS, João e DWYER, Tom, Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica, Configurações, 7 | 2010, 18 fevereiro 2012. Disponível em: <<http://journals.openedition.org/configuracoes/213>>. Acesso em: 06/12/2023

6 El trabajo el mundo. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1985, v. 2, p. 145 apud OLIVEIRA. Sebastião Geraldo de. Indenização por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional. São Paulo: Editora JusPodvm, 2023, p. 32.

7 Dados disponíveis em: <https://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>

8 OLIVEIRA. Sebastião Geraldo de. Indenização por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional. São Paulo: Editora JusPodvm, 2023, p. 32.

Está-se, pois, diante de um problema relativo à segurança no meio ambiente de trabalho que atravessa séculos, em que a solução parece estar ainda longe de ser posta.

3 TRABALHADOR AUTÔNOMO E OS ASPECTOS JURÍDICOS RELACIONADOS. ACIDENTE DE TRABALHO X ACIDENTE NO TRABALHO

O trabalhador autônomo, tanto o propriamente dito ou o empreiteiro, ainda que preste serviço de forma pessoal, onerosa e habitual, não está subordinado, não sendo empregado de ninguém, portanto, pois trabalha por conta própria. Em determinada medida poder-se-ão aplicar nas relações jurídicas mantidas com autônomos as disposições relacionadas ao Direito do Consumidor, à legislação especial e ao Direito Civil, sobretudo em razão do capítulo VII do Código Civil tratar da prestação de serviços.

Para discernir os contornos jurídicos aplicáveis aos autônomos é necessário diferenciar o trabalhador autônomo do profissional liberal, pois ainda que aparentemente se trate de figuras semelhantes, o profissional liberal, segundo Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL), é aquele que exerce a profissão de forma autônoma, a partir de uma formação técnica ou superior especializada, de modo que o trabalho prestado poderá até ocorrer por meio de vínculo empregatício, mas haverá regulamento específico do respectivo órgão de classe⁹, como no caso dos médicos, psicólogos, advogados, arquitetos, etc.

Ou seja, no caso dos profissionais liberais a execução da profissão é fiscalizada e os serviços de natureza técnico-científica, diferente do autônomo que será tratado neste trabalho. A relação com os profissionais liberais, em que pese também possam ser autônomos, nos parece ser de cunho consumerista, diferente do autônomo que não possui profissão regulamentada, como exemplo um pintor, o qual se mostra inserido numa relação de trabalho com aquele que o remunera. Parte-se dessa perspectiva mediante interpretação sistemática do artigo 3º, § 2º, do CDC e do o artigo 652, alínea *a*, III, da CLT, pois o código consumerista explicita que serviço é qualquer

9 <https://www.cnpl.org.br/o-profissional-liberal/>

<https://www.cnpl.org.br/wp-content/uploads/2024/01/Estatuto-Social-CNPL.pdf>

Segundo o artigo 1º, § 2º, do Estatuto Social da Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL) o profissional liberal “é aquele legalmente habilitado a prestação de serviços de natureza técnico-científica de cunho profissional com a liberdade de execução que lhe é assegurada pelos princípios normativos de sua profissão, independentemente de vínculo da prestação de serviço”.

atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração, inclusive as de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo as decorrentes das relações de caráter trabalhista; já a norma celetista dispõe que é de competência das varas do trabalho conciliar e julgar dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice.

Isto é, o autônomo propriamente dito, aquele que executa seu próprio labor muitas vezes através de contrato verbal, sem formalidades, em prol de um contratante / tomador dos seus serviços, estabelece com este uma relação de trabalho e não de consumo.

Dito isso, passa-se a análise do termo “acidente de trabalho que possui definição legal disposto no artigo 19 da Lei 8.213/91 (Lei que versa sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social):

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Da leitura do dispositivo legal, tem-se que não é todo acidente ocorrido no âmbito laboral que pode ser chamado de acidente de trabalho, pois partindo do conceito legal só há acidente de trabalho (incluindo-se as doenças ocupacionais e doenças do trabalho) para os segurados mencionados pela referida Lei 8.213/91, havendo a exclusão do trabalhador autônomo pelo legislador. Desse modo, quando há acidente de um trabalhador autônomo poder-se-ia dizer que houve acidente “no” trabalho e não “do” trabalho¹⁰.

Os autônomos são, normalmente, trabalhadores que possuem habilidades técnicas especiais e são contratados para exercerem um trabalho de maior qualificação, que exige maior experiência. Assim, assumem os riscos de sua atividade, e conforme Sebastião Geraldo de Oliveira (2023), são, portanto, responsáveis pelos riscos inerentes ao serviço contratado.

Nesse cenário, num primeiro momento, não se cogita no dever de fornecimento

10 OLIVEIRA. Sebastião Geraldo de. **Indenização por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional**. São Paulo: Editora JusPodvm, 2023, p. 643.

de Equipamento de Proteção Individual (EPI) por parte do tomador dos serviços, pois a Consolidação das Leis do Trabalho deixa claro que cabe ao empregador o fornecimento de equipamento de proteção individual:

Artigo 166. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados

A propósito, a jurisprudência trabalhista pouco diverge, prevalecendo o entendimento de que o autônomo e o contratante se vinculam por contrato de natureza civil, e por não haver relação de subordinação, é dever do trabalhador a providência de proteção de sua integridade no momento da prestação de serviços¹¹.

Em síntese, o autônomo deve se prevenir de ocorrências considerando os riscos inerentes ao trabalho contratado. Se foi contratado para exercer reparos elétricos em uma residência, deve tomar todos os cuidados possíveis para evitar infortúnios acidentários relacionados à eletricidade.

Entretanto, poderão existir “riscos alheios aos serviços contratados”, correspondentes a riscos existente no local da prestação dos serviços em razão da

11 ACIDENTE DE TRABALHO. PROFISSIONAL AUTÔNOMO. RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇO QUANTO AO FORNECIMENTO DE EPI'S. NÃO EQUIPARAÇÃO A EMPREGADOR. Para que se configure o dever de indenização por danos materiais e/ou morais previsto no artigo 5º, V, da CF, devem estar presentes todos os elementos configuradores da responsabilidade civil, quais sejam, conduta culposa, dano e nexos de causalidade (art. 186 e 927 do CC). Em se tratando de acidente envolvendo trabalhador autônomo, incumbe a esse (ou aos sucessores, em caso de óbito) o ônus de comprovar o dano, o nexos causal, o ato ilícito do ofensor, mediante conduta dolosa ou culposa, a contribuição do ofensor (mediante dolo ou culpa), a teor do art. 945 do CCB. Deve-se ter em mente, contudo, que embora mesmo na relação existente entre o autônomo e o tomador dos serviços, de natureza eminentemente civil, seja possível a responsabilização por danos causados, o tomador dos serviços não possui as mesmas responsabilidades relativas ao cumprimento de normas de segurança, higiene e saúde que se atribuem ao empregador. Na qualidade de autônomo, competia ao contratado gerir sua própria atividade e, em consequência, suportar os riscos daí advindos, o que inclui a responsabilidade sobre a aquisição e uso dos EPI's, não se extraindo, no caso, da conduta da ré, qualquer determinação anormal ou abusiva que pudesse, eventualmente, justificar responsabilização de sua parte. Assim, considerando que, no caso, é incontroversa a prestação autônoma de serviços, bem assim, que o trabalhador deixou de utilizar EPIs cuja providência era responsabilidade e, ainda, que não ficou demonstrada qualquer irregularidade na estrutura da construção em que laborava, tampouco que de qualquer outra maneira tivesse, o réu, contribuído para a criação ou a ampliação dos riscos, não se configura o alegado dever de indenização por danos morais e materiais. Sentença mantida. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0001145-60.2019.5.09.0128. Relator: SUELI GIL EL RAFIHI. Data de julgamento: 07/07/2021. Publicado no DEJT em 09/07/2021. Disponível em: < <https://url.trt9.jus.br/te5gf> >

falta de precauções por parte do contratante; assim, poderia um jardineiro durante a prestação dos serviços ser atacado por um cão bravo que escapou do canil do tomador dos serviços – havendo, nesse exemplo, claramente, uma situação em que o acidente ocorrido decorre de um risco alheio ao trabalho de jardinagem, não tendo o autônomo como prever e se prevenir desse tipo de infortúnio.

Nesse sentido, não obstante se trate de trabalho sem vínculo de emprego, há relação de trabalho, remanescendo o direito à redução dos riscos no local de trabalho, o qual não se restringe ao trabalhador empregado, mas abrange todos os trabalhadores urbanos e rurais, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição Federal.¹² Dessa forma, o tomador dos serviços contratante deve reduzir os riscos no ambiente laboral, sob pena de ser responsabilizada pelos danos causados, civil e penalmente.

4 ANÁLISE DE CASO DE UM PINTOR AUTÔNOMO QUE SOFREU ACIDENTE NO TRABALHO

Como ponto de partida para melhor analisar o tema abordado neste trabalho, após delimitar a diferença de acidente de trabalho e acidente no trabalho, é importante contextualizar de forma prática um caso concreto de acidente no trabalho de autônomo.

O caso apresentado a seguir consiste em reclamatória trabalhista que tomei conhecimento através do exercício de estágio em advocacia, no qual tive a oportunidade de auxiliar na esfera recursal. Para fins de estudo, identificaremos as partes pelos seus primeiros nomes respectivamente, sendo o trabalhador autônomo Jose e o particular contratante Horacilino.

Pois bem, mediante análise do caso denota-se que se trata de um trabalhador autônomo, que para execução de pintura de uma construção residencial pactuou contrato de empreitada com o dono da obra. No momento do acidente o trabalhador Jose estava pintando a parede da parte superior do sobrado de Horacilino, o beiral da residência, e para alcançar a parte de fora, dando maior cumprimento ao rolinho de pintura, como já é de costume entre os trabalhadores que realizam esse tipo de serviço, o trabalhador Jose estava rente à parede com um cabo de metal emendado no rolinho de pintura. Na ocasião, enquanto pintava a parede, Jose encostou acidentalmente o

12 OLIVEIRA. Sebastião Geraldo de. Indenização por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional. São Paulo: Editora JusPodvm, 2023, p. 647

cabo na fiação de rede elétrica.

Após a ocorrência, Jose entrou em óbito no mesmo instante, enrijecendo o corpo do de cujus na mesma posição em que encostara o metal na rede elétrica, permanecendo com os braços rígidos e esticados por cima do beiral. Imediatamente, as testemunhas do fato que passavam em frente da residência chamaram ambulância, mas houve a constatação de que Jose já estava em óbito.

A partir daí é necessário ressaltar alguns pontos relevantes: 1) o trabalhador era o empreiteiro, de modo que não se questiona a competência da justiça do trabalho para julgar o caso em questão (conforme artigo 652, alínea a, III, da CLT); 2) no momento do acidente o Horacilino não tinha alvará de construção expedido pelo município, sendo a obra considerada pela administração pública municipal como irregular até o momento, apenas sendo emitido alvará depois do acidente que culminou na morte de Jose; 3) testemunhas ouvidas no processo disseram que as redes de distribuição de energia elétrica estavam em distância aproximada de 3 metros da construção na qual o Jose fazia a pintura; 4) a empresa responsável pela distribuição de energia elétrica, COPEL, informou que a distância entre a fiação e a construção respeitava a distância de segurança disposta em Normas Técnicas Brasileiras NBR 15688:2012.

O laudo do exame de necropsia constatou como causa da morte a eletroplessão (choque elétrico). Em síntese, a pretensão do espólio do de cujus era de responsabilização do tomador dos serviços pelo acidente no trabalho.

Diante do fato narrado, questionemo-nos se deveria ou não ocorrer a responsabilização de Horacilino A falta de regularidade (alvará) da obra facilitou a ocorrência de acidente? Havia obrigação de Horacilino fornecer equipamento de proteção individual (EPI) ao trabalhador autônomo? Horacilino deveria ter fiscalizado a obra? Seria o acidente culpa exclusiva da vítima?

No ponto de vista jurisprudencial não se vê um posicionamento unânime na abordagem de situações como essa, o que, conseqüentemente, gera insegurança jurídica. Um fator que também colabora para o imbróglio apontado é que a doutrina pouco fala sobre o autônomo que sofre acidente no trabalho, dificultando a imposição de parâmetros para a responsabilização.

No caso em análise, a sentença considerou que houve o dano (morte do trabalhador), mas que não houve o nexo de causalidade, em razão da culpa exclusiva da vítima, por imperícia de sua parte. A parte reclamante recorreu ao Tribunal

Regional do Trabalho da 9ª Região – PR, o qual manteve a sentença, registrando que não houve nexo de causalidade nem culpa, e que a responsabilidade pelo uso de EPIs é do trabalhador, já que é autônomo. Atualmente o processo encontra-se no Tribunal Superior do Trabalho aguardando decisão.

O fundamento pelo qual o recurso de revista da parte reclamante ter sido recebido na admissibilidade do foi a demonstração de divergência jurisprudencial, consistente em situação semelhante julgada pelo TRT da 17ª Região, em que mesmo considerando haver culpa exclusiva ou concorrente da vítima não houve exclusão do dever de reparação do dano, se tratando de fatos iguais e conclusões jurídicas distintas:

QUEDA E MORTE. TRABALHADOR AUTÔNOMO. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL. **RESPONSABILIDADE OBJETIVA. TRABALHO DE RISCO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA.** Se o trabalho prestado pelo trabalhador autônomo - pintura de fachada de prédio a uma altura considerável em relação ao solo - acarreta perigo ou risco, a responsabilidade é objetiva. **A culpa exclusiva, ou concorrente da vítima, não exclui o dever de indenizar, apenas mitiga a extensão da reparação. Inteligência dos arts. 927 e 945 do CC.** (Recurso provido). (TRT-17 - RO: 00006340620165170141, Relator: SÔNIA DAS DORES DIONÍSIO MENDES, Data de Julgamento: 08/04/2019, Data de Publicação: 12/04/2019)¹³ (grifo nosso)

Denota-se que há na jurisprudência trabalhista entendimentos considerados inusitados de que a culpa exclusiva da vítima não exclui o dever da indenização, aplicando de forma conjunta os artigos 927 e 945 do Código Civil. Contudo, encontra-se também decisões em sentido oposto:

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. **MORTE DO TRABALHADOR AUTÔNOMO. RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS. INDENIZAÇÃO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA.** Esta Corte vem entendendo que no contrato com trabalhador autônomo, marcado pela autonomia de vontade, não se pode presumir a culpa ou responsabilizar objetivamente o contratante pelos infortúnios ocorridos na execução dos serviços, a não ser quando restar provada a participação da reclamada no evento danoso, uma vez que não há típica relação de emprego. O quadro fático delineado pelo Tribunal Regional evidenciou ter **cabido exclusivamente ao vitimado, prestador de serviços (autônomo), a escolha do momento e da forma pela qual realizaria o serviço.**

13 <https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000634-06.2016.5.17.0141/2>

Nesse contexto, não restou comprovada a conduta culposa da administração pública que tenha contribuído para o acidente que de que foi vítima o prestador de serviços. Recurso de Revista de que se conhece e a que se nega provimento. (TST - RR: 17469520135120030, Relator: Joao Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 12/08/2020, 8ª Turma, Data de Publicação: 14/08/2020) (grifo nosso)

Fato é que, não obstante o autônomo tenha o dever de se proteger de acidentes preservando sua própria integridade física, o trabalho de risco executado pelo autônomo e o risco alheio, criado, aos serviços contratados, são fatores sempre importantes para a responsabilização.

Não parece ser a melhor opção de responsabilização no caso analisado a falta de fornecimento de equipamento de proteção individual, uma vez que se trata de autônomo, e se houve a contratação de uma pessoa para realização do trabalho, presume-se a sua capacidade de entregar o serviço contratado, justamente por ter competência e experiência naquele serviço, sendo ilógica tal exigência do contratante, embora haja decisões de tribunais regionais registrando o dever de fornecimento de EPI mesmo para autônomo¹⁴.

Questiona-se qual teria sido o risco que o autônomo assumiu nesse caso. O risco seria algum infortúnio relacionado à altura por estar no terraço de uma construção alta, ou a exposição às tintas e solventes sem proteção na pele, o próprio uso de uma barra de metal para aumentar o tamanho do rolinho de pintura que encostou na fiação de alta tensão.

É possível, e muito provável, que Jose tenha previsto que um acidente poderia ocorrer em razão do uso de uma extensão metálica perto da rede elétrica, mas supomos que acreditou que tal fato não aconteceria, e que bastava ser cuidadoso e não encostar nos fios.

Nesse cenário, José se expôs a riscos, mas, a princípio, riscos inerentes ao trabalho, e, consoante Sebastião Geraldo de Oliveira (2023), o autônomo é responsável

14 Trecho do acórdão proferido pelo TRT9: "A ciência dos réus quanto à natureza do serviço a ser prestado (instalação de calhas em altura) atrai a responsabilidade pelo fornecimento e fiscalização do uso de EPIs necessários a garantir a integridade física dos trabalhadores da obra. De igual forma, cabia aos réus garantir que todos os equipamentos de segurança fossem utilizados o tempo todo, a fim de evitar o risco de queda, o que não ocorreu. Acórdão: 0000035-37.2020.5.09.0016. Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT. Data de julgamento: 31/10/2023. Publicado no DEJT em 07/11/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/you09y>

pelos riscos inerentes ao serviço para o qual foi contratado. Partindo dessa teoria não poderia ocorrer a responsabilização objetiva, consagrada no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, em caso de acidente de autônomo:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Entretanto, não obstante possa ser questionado o alcance da cláusula geral disposta no parágrafo único do dispositivo supracitado, não há óbice para a responsabilidade objetiva em situação acidentária de trabalhador autônomo pela legislação, sobretudo considerando o princípio *in dubio pro operário*, que explicita que as normas trabalhistas devem ser interpretadas em prol do trabalhador sempre que houver dúvida em relação a sua interpretação.¹⁵

Inclusive, há decisões na Justiça do Trabalho aplicando a teoria do risco mesmo em se tratando de relação de trabalho e não de emprego, conforme será exposto no próximo capítulo.

5 RESPONSABILIDADE CIVIL EM ACIDENTE NO TRABALHO DE AUTÔNOMO – OBJETIVA E SUBJETIVA

A ideia de “responsabilidade” é associada pelo senso comum à reparação ou ressarcimento, admitindo-se algum acontecimento anterior cujo resultado precise dessa reparação.¹⁶ Na perspectiva jurídica não é tão diferente, considerando a responsabilização como um resultado ou consequências de um ato, fato ou negócio que causou algum dano, - qualquer ação humana pode estar sujeita a gerar o dever de indenizar¹⁷, mas em conjunto também possui uma função pedagógica e preventiva.

15 LEITE. Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020, p. 105.

16 Cairo Junior, José; Melo Correia de Araújo, Eneida. O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador. 2002. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2002. Disponível em <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/4597>

17 VENOSA. Silvio de Salvo. Direito civil: Obrigações e responsabilidade civil. São Paulo: Editora Atlas,

Desse modo, é imprescindível a existência de um dano, bem como de uma conduta (culposa ou dolosa) que tenha gerado o dano, alcançando o nexo de causalidade entre a ação do agente o dano causado por ele. Necessário a presença dos pressupostos para a responsabilização, quais sejam, o dano, a culpa, e o nexo de causalidade.

José Cairo Junior aponta em sua tese que a Lei de Talião foi, numa fase primitiva, a origem da responsabilização, na medida em que ocorria a retribuição de um mal com outro mal, na mesma proporcionalidade: “olho por olho, dente por dente”. Sob o cenário da origem da responsabilidade como instituto jurídico, enfatiza o jurista Silvio Venosa¹⁸ que o instituto da responsabilidade civil é contemporâneo, uma vez que surgiu no final do século XVIII, no contexto dos movimentos revolucionários franceses, sendo a sua primeira codificação expressa no Código Civil francês, refletindo nas próximas codificações, inclusive nas brasileiras, em 1916 e 2002.

No Código Civil brasileiro de 2002, a figura da responsabilidade civil está localizada no título IX, Capítulo I, a partir do artigo 927, concretizando a responsabilidade subjetiva, com referência aos atos ilícitos dispostos nos artigos 186 e 187, e objetiva conforme parágrafo único do artigo 927.

No ordenamento jurídico a regra é a responsabilidade civil decorrente da culpa do agente, sendo, portanto, a responsabilidade subjetiva, consoante leciona o civilista Flávio Tartuce (2020): *“A experiência romana demonstrou que a responsabilidade sem culpa poderia trazer situações injustas, surgindo a necessidade de comprovação desta como uma questão social evolutiva”*. O mesmo ocorre na aplicação da responsabilidade nos casos de acidente de trabalho, sendo necessário o dano, nexo de causalidade e a culpa; sendo a culpa por violação ao dever de cautela ou por violação de um direito)¹⁹.

Como exceção, subsiste a teoria do risco criado, chamada de responsabilidade objetiva, na qual dispensa-se a comprovação da culpa em situações nas quais a atividade normalmente desenvolvida implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. Tal teoria é aplicável nos casos de acidente de trabalho em que a empresa desenvolve uma atividade econômica que gera risco ao empregado, e na hipótese da

2020, p. 437

18 Ibidem, p. 439.

19 NETO. José Affonso Dallegrave. Responsabilidade civil no direito do trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2008, p. 254.

ocorrência de acidente de trabalho não se exige a comprovação da culpa do empregador, como ocorre nos casos de acidente de empregado motorista rodoviário de transporte coletivo ou de carga²⁰, conforme entende a jurisprudência.

Inclusive, na IV Jornada de Direito Civil foi fixado o Enunciado 377 que dispõe sobre a aplicação da teoria do risco criado em situação que verse sobre acidente de trabalho²¹. Outrossim, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho foi aprovado o Enunciado 37:

RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu caput garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

O fundamento que possibilita a responsabilidade objetiva em se tratando de acidente de trabalho é o desempenho de atividade de risco pelo trabalhador a mando do empregador, pois este deve arcar com riscos da sua atividade econômica, de acordo com o art. 2º da CLT (*Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço*). Desse modo, na relação de emprego é muito compreensível a aplicação da responsabilidade objetiva, uma vez que os motivos da aplicação da responsabilidade objetiva se dão pelo trabalhador desempenhar uma função que naturalmente o coloca em risco, em prol do interesse lucrativo da empresa.

Porém, quando se fala em trabalhador autônomo, - este que também arca com os riscos de sua atividade -, não é tão evidente a necessidade de aplicação da responsabilidade objetiva, pois ele é o dono de seu próprio trabalho, não está subordinado a ninguém, e ainda assim se cogita em responsabilidade do contratante pelo risco da atividade desenvolvida pelo autônomo? A resposta é sim, e há fundamentos para se discordar parcialmente da posição tomada pela respeitada doutrina de Sebastião Geraldo de Oliveira: *"(...) os serviços realizados no âmbito residencial poderiam*

20 TST - Ag: 7179020195110009

21 "O art. 7º, inc. XXVIII, da Constituição Federal não é impedimento para a aplicação do disposto no art. 927, parágrafo único, do Código Civil quando se tratar de atividade de risco." Disponível em <https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/jornadas-cej/IV%20Jornada%20volume%20I.pdf>

ser enquadrados como exercício de atividade de risco suficiente para gerar indenização independente de culpa? Entendemos que não".²²

Há decisões da Justiça do Trabalho com aplicação de responsabilidade objetiva em acidente de autônomo. Por exemplo, em situação na qual o trabalhador estava desempenhando atividade em alturas e acabou falecendo enquanto realizava serviços de serralheria de manutenção de um elevador de grãos em silo de armazenagem de cereais na propriedade rural do reclamado. Nesse caso, o Tribunal Superior do Trabalho, em acórdão de relatoria do ilustre ministro Maurício Godinho Delgado, decidiu pela condenação do tomador de serviços do autônomo conforme a teoria da responsabilidade civil objetiva, por se tratar de execução de trabalho de risco pelo trabalhador no momento do acidente:

o Tribunal Regional registrou que: "Incontroverso nos autos que Zelázio Jeremias sofreu acidente do trabalho fatal em 09/07/2017, enquanto realizava serviços de serralheria de manutenção de um elevador de grãos em silo de armazenagem de cereais na propriedade rural do reclamado, Antônio Taurino Patrício (fotos às fls. 34-36). **Segundo consta do boletim de ocorrência anexado aos autos, "a vítima realiza manutenção na estrutura de ferro quando ao pisar na escora de madeira a mesma quebrou ocasionando a queda"**

Enfatize-se, ademais, que a Corte Regional anotou que a "análise do acidente de trabalho realizada pelo auditor fiscal do trabalho (fl. 281), que imputou ao demandado o dever de aplicação das normas de segurança do trabalho" - dever esse, todavia, que não foi respeitado pelo tomador de serviços demandado, no caso dos autos. **Anota-se que a controvérsia deve ser examinada sob o enfoque da responsabilidade objetiva da tomadora ante o risco acentuado a que estava exposto o de cuius** (art. 927, parágrafo único, do CC c/c art. 7º, caput, da CF). **Não há dúvida de que a atividade em altura, no exercício de manutenção de elevador, expõe o trabalhador a riscos mais acentuados do que aquele a que se submete a coletividade.** No exercício de tais atividades, o trabalhador fica sujeito à possibilidade de quedas, muitas vezes fatais, o que potencializa o risco de acidentes. (...)

Com efeito, resulta patente tratar-se de atividade de risco a ensejar a responsabilidade objetiva. Pode-se entender que, inclusive nas relações de trabalho autônomo, há a possibilidade de aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva, haja vista que a incidência da diretriz

²² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenização por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional. São Paulo: Editora JusPodvm, 2023, p. 653.

constante no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, não se limita às relações jurídicas envolvendo os contratos de emprego.²³ (grifo nosso)

Desse modo, existe um dever geral de cautela imposto ao tomador de serviços do autônomo, de modo que o descumprimento poderá resultar em responsabilização objetiva.

Ainda, cita-se outro exemplo: uma trabalhadora diarista de limpeza presta serviço em várias residências, de forma autônoma, em uma ocasião o dono do apartamento que fica no 5º andar pede que ela limpe todas as janelas por fora e por dentro, diz para que ela suba numa escada um numa cadeira para fazer isso. A trabalhadora, cumprindo as ordens do tomador de serviços, ao fazer a limpeza das janelas altas do apartamento cai e sofre uma lesão que a deixa tetraplégica (completamente sem movimentos nos membros inferiores e superiores). No momento em que recebeu a ordem de proceder a limpeza das janelas só estava a trabalhadora e o tomador de serviços, portanto sem nenhuma testemunha.

Logo, percebe-se um problema relacionado ao ônus da prova, pois a comprovação da culpa nesse caso será difícil para a trabalhadora, de modo que em eventual ação judicial será a palavra de um contra o outro quanto à assunção dos riscos daquela atividade que causou o dano. Nessa perspectiva, diante da grande dificuldade quanto a comprovação da culpa em alguns casos, conforme ilustra especialista em direito privado, Carlos Alberto Garbi, em artigo publicado no site Migalhas, houve a evolução da responsabilidade civil, tendo início uma alteração significativa da responsabilização logo a partir do final do século XIX²⁴, *“voltando-se a atenção menos para o agente e mais para o dano. A hipótese de responsabilidade por acidente de trabalho foi precursora dessa mudança”*.

Do mesmo modo, é importante haver a possibilidade de responsabilização objetiva, portanto, considerando a visão de Raimundo Simão de Melo a respeito dos fundamentos modernos para a responsabilização, quais sejam a proteção da vítima, da dignidade humana e valorização do trabalho (artigos 1º e 170 da Constituição Federal) e da sua finalidade exemplar, pedagógica, punitiva e preventiva.²⁵

23 RR-736-95.2017.5.12.0023, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 17/12/2021

24 Disponível em <https://www.migalhas.com.br/coluna/novos-horizontes-do-direito-privado/376449/a-responsabilidade-contratual-e-a-responsabilidade-extracontratual>

25 Disponível em <https://www.conjur.com.br/2019-set-13/stf-decide-empregador-responsabilidade->

Ademais, saliente-se que em 2020 o STF, ao julgar o RE n. 828040, Tema 932 de Repercussão Geral, tratando de possível conflito entre o artigo 7º, XXVIII, da CF com o artigo 927, parágrafo único, do CC fixou a tese de que tais dispositivos são compatíveis, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador em caso de acidente de trabalho no qual a atividade exercida exponha o trabalhador de forma habitual a risco, pela própria natureza da atividade.²⁶ A Suprema Corte, apesar de consignar em decisão a constitucionalidade da aplicação da teoria da responsabilidade objetiva em caso de relação de emprego, não excluiu sequer de forma implícita a responsabilização objetiva quando houver apenas relação de trabalho. Não se encontra óbice para a não aplicação da teoria do risco criado nos casos apontados nesse trabalho, inclusive, pertinente uma interpretação extensiva do caso julgado pelo STF, considerando o princípio da proteção do trabalhador e o direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, previsto no artigo 7º, XXII, da CF.

Por fim, quanto aos direitos a pensionamento e reparação dos danos materiais e morais, aplica-se o capítulo II do código civil referente à indenização.

6 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO: RELAÇÃO DE TRABALHO

A partir da Emenda Constitucional 45/2004, com a Reforma do Judiciário, o artigo 114 da Constituição Federal sofreu alterações e passou a dispor que seria de competência da Justiça do Trabalho julgar as lides oriundas da relação de trabalho (inciso I) e também as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (inciso VI). Desse modo, em se tratando de acidente “de” trabalho ou “no” trabalho (como no caso dos autônomos), a competência para julgar será da Justiça do trabalho.

Portando, houve a atribuição de competência em razão da matéria: lide que verse sobre relação de trabalho, e não é relevante quem está no polo ativo, pois ainda que não seja o acidentado, e sim sua família requerendo indenização pelo acidente, a competência permanece a mesma.²⁷

.....
[civil-objetiva/](#)

26 Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798>

27 OLIVEIRA. Sebastião Geraldo de. Indenização por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional. São Paulo: Editora JusPodvm, 2023, p. 614.

Após a alteração do texto constitucional, o STJ editou a súmula 366 em 2008 para reiterar a competência da justiça estadual para julgar ação indenizatória proposta por viúva e filhos de empregado falecido em acidente de trabalho, mas teve de cancelar a súmula em 2009, pois era contrária ao disposto na Constituição. Para enfrentar a resistência imposta pelo STJ, precisou que o STF julgasse um conflito de competência, de nº 7.545²⁸, tendo decidido que a competência para julgar os pedidos de indenização decorrentes de acidente do trabalho quando resultasse em morte formulados por dependentes da vítima seria da Justiça do Trabalho.

Voltando ao que foi conceituado no início desde trabalho, o autônomo nem sempre vai ser um profissional liberal, assim como um profissional liberal nem sempre será um autônomo. Se tratando de autonomia no trabalho, sem exigência de curso técnico ou superior para exercício da atividade, sem haver profissão regulamentada, o trabalhador autônomo estabelece com o contratante uma relação de trabalho, conforme interpretação sistemática do artigo 3º, § 2º, do CDC e do o artigo 652, alínea a, III, da CLT. A relação de trabalho, para Evaristo de Moraes Filho seria "*a própria execução, a realização do contrato em suas manifestações concretas e reais*".²⁹ Toda relação de emprego é uma relação de trabalho, pois esta é gênero e aquela, espécie.

Além disso, no que tange ao ajuizamento da demanda indenizatória, a CLT dispõe no artigo 651 que é o local da prestação de serviços. Contudo, a competência em

28 EMENTA: CONFLITO DE COMPETÊNCIA. CONSTITUCIONAL. JUÍZO ESTADUAL DE PRIMEIRA INSTÂNCIA E TRIBUNAL SUPERIOR. COMPETÊNCIA ORIGINÁRIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL PARA SOLUÇÃO DO CONFLITO. ART. 102, I, "O", DA CB/88. JUSTIÇA COMUM E JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA PARA JULGAMENTO DA AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO PROPOSTA PELOS SUCESSORES DO EMPREGADO FALECIDO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA LABORAL. 1. Compete ao Supremo Tribunal Federal dirimir o conflito de competência entre Juízo Estadual de primeira instância e Tribunal Superior, nos termos do disposto no art. 102, I, "o", da Constituição do Brasil. Precedente [CC n. 7.027, Relator o Ministro CELSO DE MELLO, DJ de 1.9.95] 2. A competência para julgar ações de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho, após a edição da EC 45/04, é da Justiça do Trabalho. Precedentes [CC n. 7.204, Relator o Ministro CARLOS BRITTO, DJ de 9.12.05 e AgR-RE n. 509.352, Relator o Ministro MENEZES DIREITO, DJe de 1º.8.08]. 3. O ajuizamento da ação de indenização pelos sucessores não altera a competência da Justiça especializada. A transferência do direito patrimonial em decorrência do óbito do empregado é irrelevante. Precedentes. [ED-RE n. 509.353, Relator o Ministro SEPÚLVEDA PERTENCE, DJ de 17.8.07; ED-RE n. 482.797, Relator o Ministro RICARDO LEWANDOWSKI, DJe de 27.6.08 e ED-RE n. 541.755, Relator o Ministro CÉZAR PELUSO, DJ de 7.3.08]. Conflito negativo de competência conhecido para declarar a competência da Justiça do Trabalho. Disponível em https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&queryString=conflito%20de%20compet%C3%A2ncia%207545&sort=_score&sortBy=desc

29 Introdução ao direito do trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 1991. p. 275 apud LEITE. Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho, São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2021. p 275.

relação ao lugar é relativa³⁰ e o juiz não poderá julgar de ofício eventual incompetência territorial, havendo prorrogação no caso na falta de alegação pela parte contrária. Contudo, foi adotado o posicionamento de que o trabalhador poderá ajuizar a ação em Vara do Trabalho de seu domicílio, no local da contratação ou no local da prestação de serviços, visando o acesso do trabalhador à Justiça (art. 5º, XXXV, da CF), conforme enunciado nº 7³¹ da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho.

7 CONCLUSÃO

Conforme análise feita sobre os fundamentos que motivam a responsabilidade do contratante em acidente de autônomo no labor, denota-se que o país possui um número crescente de autônomos na atualidade, mas a tendência é que o número de acidentes laborais acompanhe proporcionalmente esse crescimento. A falta de critério para atribuição de responsabilidade civil ao contratante não resolve essa lacuna existente no direito do trabalho.

A questão acidentária do autônomo concentra ainda um espaço para ser preenchido com atualizações legislativas, visando dar especificidade para o tratamento dos autônomos, e cabe a doutrina se debruçar com mais intensidade na abordagem do tema, que tão pouco é tratado. Consequência desses dois fatores é ter decisões completamente divergentes em matérias semelhantes na jurisprudência: há magistrados que julgam no sentido de que é dever do contratante fornecer EPI para os autônomos, e há decisões que consignam que essa é um dever do autônomo; há magistrados que entendem a possibilidade de aplicação de responsabilidade objetiva no caso acidentário de autônomo considerando o desempenho de atividade de risco, há outros que entendem que o risco é assumido pelo trabalhador, e não deve recair sobre o contratante de forma objetiva; há também quem decida que mesmo havendo culpa exclusiva, pode haver a responsabilização do tomador dos serviços do autônomo. Há, portanto, decisões de “todas as cores” a respeito de acidente laboral de autônomo, o que não há efetivamente é segurança jurídica sobre o tema.

O cenário problemático em relação à dificuldade de comprovação da culpa do contratante é bastante maduro, sendo abordado pela obra histórica de Evaristo

30 OJ 149 SBDI-II do TST e Súmula 33 do STJ

31 <https://www.trt5.jus.br/noticias/enunciados-1a-jornada-direito-material-processual>

de Moraes, Apontamentos de Direito Operário, tendo sua primeira versão publicada em 1905, um livro que trata de diversos problemas trabalhistas do século passado, tais quais a sociedade contemporânea ainda não conseguiu impor fim. Ao tratar de acidente de trabalho na obra, Evaristo ressalta que *“Os riscos ou perigos do trabalho eram mal garantidos. Ferido ou inutilizado, o operário tinha de provar judicialmente que o patrão fôra causa direta ou indireta da lesão e, portanto, do prejuízo.”*³²

Diante disso, remeto aqui, apesar de polêmica, a reflexão sobre a aplicação da responsabilidade objetiva nos casos em que o trabalhador esteja realizando atividade que imponha riscos, sejam eles inerentes ou não à atividade desenvolvida. Claro, que a partir de análise das nuances e peculiaridades de cada caso concreto. Penso que o fornecimento de EPI é uma medida exagerada (não se pode tratar autônomos como se fossem empregados). Todavia, providências de proteção e redução de riscos podem envolver a fiscalização do uso de EPIs e das condições gerais de trabalho, proporcionando da forma que for possível a redução dos riscos à saúde e à integridade física do trabalhador autônomo, a final, o bom labor deste beneficia o próprio contratante.

No que tange aos riscos criados pelo tomador de serviços, conforme exemplo citado pela doutrina de Oliveira (2023) de um jardineiro que desempenha seu trabalho no quintal quando é atacado por um cão feroz, este é um risco completamente alheio, que foi criado pelo tomador de serviço, por ter sido negligente quanto à segurança do trabalhador. Tendo um cão bravo, o contratante deve mantê-lo distante de pessoas que possam ser atacadas pelo animal, a prevenção da criação de risco é sempre a melhor forma de evitar o dano e a responsabilização.

Nesse aspecto, sem olvidar que a proteção do trabalhador, prevista no art. 7º, XXVIII, é irrevogável. A produção de meio ambiente de trabalho equilibrado, com redução dos riscos, nos termos da Constituição, garante dignidade humana ao trabalhador bem como fomenta a força principiológica da valorização do trabalho humano na perspectiva econômica. Em síntese, trata-se da viabilização do trabalho decente, objetivo nº 8 da agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, que dispõe sobre a promoção do crescimento econômico de forma sustentável, emprego pleno e trabalho decente para todos.

32 MORAES. Evaristo de. apontamentos de direito operário, São Paulo: Editora LTr, 4ª ed., 1998, p. 42.

REFERÊNCIAS

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional**. São Paulo: Editora JusPodvm, 2023.

NETO, José Affonso Dallegrave. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2008

Número de trabalhadores autônomos bate recorde no início de 2022, mas renda cai. **G1 Jornal Nacional**, 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/06/04/numero-de-trabalhadores-autonomos-bate-recorde-no-inicio-de-2022-mas-renda-cai.shtml>> Acesso em: 29 out. 2023.

GONÇALVES, Susana Lourenço. **Responsabilidade civil pelos danos decorrentes de acidentes e trabalho**. Repositório 2013. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/1822/24036>>

AREOS, João e DWYER, Tom, **Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica**, Configurações, 7 | 2010, 18 fevereiro 2012. Disponível em: <<http://journals.openedition.org/configuracoes/213>>

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito civil: Obrigações e responsabilidade civil**. São Paulo: Editora Atlas, 2020

El trabajo el mundo. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1985, v. 2, p. 145 apud OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional**. São Paulo: Editora JusPodvm, 2023

Dados sobre Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL) disponível em: <https://www.cnpl.org.br/o-profissional-liberal/>

<https://www.cnpl.org.br/wp-content/uploads/2024/01/Estatuto-Social-CNPL.pdf>

LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2020

Introdução ao direito do trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 1991. p. 275 apud LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2021

MORAES. Evaristo de. **Apontamentos de direito operário**, São Paulo: Editora LTr, 4ª ed., 1998

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**: volume único . 10. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

Enunciado 377 da IV Jornada de Direito Civil, Disponível em: <<https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/centro-de-estudos-judiciarios-1/publicacoes-1/jornadas-cej/IV%20Jornada%20volume%20I.pdf>>

Disponível em <https://www.migalhas.com.br/coluna/novos-horizontes-do-direito-privado/376449/a-responsabilidade-contratual-e-a-responsabilidade-extracontratual>

Disponível em <https://www.conjur.com.br/2019-set-13/stf-decide-empregador-responsabilidade-civil-objetiva/>

Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4608798>

Disponível em <https://www.conjur.com.br/2019-set-13/stf-decide-empregador-responsabilidade-civil-objetiva/> , consulta em 26/05/2024

Ementa do CC 7545 disponível em https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&page=1&pageSize=10&queryString=conflito%20de%20compet%C3%Aancia%207545&sort=_score&sortBy=desc

Agenda 2030 da ONU disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>

O DIREITO E O CINEMA. UMA REFLEXÃO SOBRE A IMPORTÂNCIA DO DIREITO DO TRABALHO. O UNIVERSO JURÍDICO LABORAL DO SÉCULO XIX POR MEIO DAS LENTES DO CINEMA: “GERMINAL”

LAW AND CINEMA. A REFLECTION ON THE IMPORTANCE OF LABOR LAW. THE LEGAL LABOR UNIVERSE OF THE 19TH CENTURY THROUGH THE LENS OF CINEMA: “GERMINAL”

Felipe Guzik
Marco Antônio César Villatore

RESUMO

O presente artigo demonstra a importância de relacionar o Direito com outras áreas artísticas, a proposta de estudá-lo em sintonia com a grande obra cinematográfica “Germinal” permite a todos os interessados entender o contexto histórico da época para compreender a semântica antiga do conflito Capital e Trabalho, e o grau de importância da intervenção estatal com a regulamentação da legislação trabalhista.

Palavras-chave: Cinema. Direito do Trabalho. Século XIX. Germinal.

ABSTRACT

This article demonstrates the importance of relating Law with other artistic areas, the proposal to study it in tune with the great cinematographic work “Germinal” allows

Felipe Guzik

Graduado em Direito pelo UNICURITIBA. Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho do Paraná. Mestrando em Direito Empresarial e Cidadania pelo UNICURITIBA. Advogado. E-mail: felipeguzik@hotmail.com

Marco Antônio César Villatore

Professor Universitário do Programa da Graduação e da Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado em Direito) da UFSC. Coordenador da Especialização em Direitos e Processos do Trabalho e Previdenciário da ABDConst. Acadêmico titular da Cadeira nº. 73 da Academia brasileira de Direito do Trabalho. Advogado. E-mail: marcovillatore@gmail.com

all interested parties to understand the historical context of the time to understand the ancient semantics of the Capital conflict and Labor, and the degree of importance of state intervention with the regulation of labor legislation.

Keywords: Movie theater. Labor Law. XIX century. Germinal

INTRODUÇÃO

Em Países que apresentam o sistema jurídico romano-germânico (*Civil Law*) há uma forte tendência em ver o Direito sob a perspectiva de Hans Kelsen (1998), ou seja, uma ciência afastada de elementos metajurídicos. Assim, muitos intérpretes tendem a restringir o universo jurídico à memorização normativa, sem procurar entender a essência da norma ou qual sobre qual contexto referida legislação foi criada.

Tal situação contribui para que as funções jurídicas, tal como a hermenêutica, sejam desenvolvidas de forma automática, irreflexiva e incipiente, sem qualquer preocupação com o verdadeiro sentido da norma ou dos reflexos da Decisão judicial proferida.

Este artigo representa a maturação de indagações e de pesquisas anteriormente realizadas na área de Direito e de Cinema. Trata-se da necessidade de analisar e conscientizar que a cultura Cinematográfica é uma poderosa aliada da Justiça, da interpretação do Direito e de todo teor axiológico da legislação, pois, pela capacidade de transportar o intérprete para uma realidade diferente da atual e pela sensibilidade, a arte faz com que as pessoas entendam melhor contextos distintos.

O Cinema promove a reflexão do Direito, do cotidiano profissional, enriquece culturalmente o sujeito e ainda pode ajudar na compreensão da própria existência de determinado ramo, no caso, em específico, o Direito do Trabalho. Também é possível avaliar e refletir se as instituições ou interpretações contemporâneas são adequadas aos atuais paradigmas das relações trabalhistas. Filmes que retratam o período da Revolução Industrial podem auxiliar nesta análise.

Diante disso, surge a necessidade de compreender em que medida o filme "Germinal" (BERRI, 1993) auxilia na percepção da realidade *jus laborativa* da época e reforça a necessidade de uma legislação trabalhista eficaz e em constante evolução.

Na tentativa de chegar a hipóteses, o artigo foi dividido em duas partes. A

primeira trata do estudo do Direito e do Cinema e de que maneira estes dois ramos cognitivos possuem conceitos e ideias semelhantes, capazes de promover a amplitude do conhecimento sociocultural do indivíduo e extrair benefícios em prol da evolução sociocultural.

A segunda concerne a aspectos do filme “Germinal” (BERRI, 1993) e de que maneira o estudo da obra pode ajudar o intérprete a perceber a importância do Direito do Trabalho nos dias atuais, com base no contexto político, jurídico, social e econômico da época e nas condições laborais dos trabalhadores.

Frise-se que o principal intuito do trabalho é demonstrar de que maneira a Arte, em especial o Cinema, é capaz de transportar o leitor para determinada época passada e apresentar conceitos, preceitos e contextos básicos que foram utilizados para nortear todo o ordenamento jurídico, em especial, o Direito do Trabalho por todos os cantos.

A respeito da metodologia, o presente artigo adotou o método dedutivo, uma vez que parte de dados gerais e conceitos comuns sobre Direito e Cinema para inferir conclusões e analisar especificamente a película “Germinal” (BERRI, 1993).

1 O DIREITO E O CINEMA

A primeira parte deste artigo mostra o elo histórico e conceitual existente entre as duas ciências (Direito e Cinema), bem como os benefícios oriundos de sua união. Para isso, estudou-se que os dois ramos cognitivos possuem conceitos e ideias semelhantes e que o Cinema, ao promover amplitude de conhecimento sociocultural, ajuda os estudiosos do Direito a compreender as realidades que originaram o surgimento das leis.

O estudo integrado de duas formações socioculturais essenciais, Direito e Cinema, é um campo interdisciplinar em construção. Pode ser entendido como um desdobramento recente de gêneros mais debatidos e populares, como por exemplo o “Direito e a Sociedade” e o “Direito e a Literatura”.

A interdisciplinaridade estabelece conexões e correspondências entre as disciplinas científicas, implicando na transferência de métodos de uma para outra disciplina (SIEBENEICHLER, 1989, p. 105-114), com o intuito de permitir que o Estudante elabore uma visão mais ampla a respeito das temáticas envolvidas.

À primeira vista, as diferenças entre o Direito e o Cinema parecem enormes. Pode-se argumentar que, enquanto o Direito é um sistema de normas regulamentado, o Cinema é constituído por uma economia do prazer e lazer. Um é sistema autoritário, normativo e coercitivo, enquanto o outro, um mundo de artefatos culturais populares divertidos e escapistas.

No entanto, de uma perspectiva sociocultural mais heterogênea, o Direito e o Cinema são duas das formações culturais dominantes da sociedade contemporânea, bem como dois veículos relevantes para o acompanhamento pelo qual a sociedade narra e cria sua realidade.

Desse modo, como formações socioculturais, tanto o Direito quanto o Cinema criam significado por meio da narrativa, performance e padrões ritualísticos, visualizando e construindo sujeitos humanos e grupos sociais, indivíduos e mundos. O Direito e o Cinema constituem comunidades imaginadas e próprias. Cada um convida os participantes – espectadores, profissionais do Direito, partes e membros do público – a compartilhar sua visão lógica, retórica e valores.

Da mesma forma, a Lei e o Cinema exigem adesão a regras e normas em troca de ordem, estabilidade, segurança e significado. Cada um facilita — e exige — a criação concomitante e contínua de identidade pessoal e coletiva, linguagem, memória, história, mitologia, papéis sociais e um futuro compartilhado. Portanto, é lógico que uma abordagem interdisciplinar para esses dois campos oferece percepções vivas e intrigantes.

Como já explicado, o Cinema e o Direito possuem correlação paralela, pois ambos são formadores culturais, ambos refletem os valores fundamentais, imagens, ideias de identidade, estilos de vida e ocorrência de tensões sociais e culturais (CORNEJO, 2008, p. 31).

O diálogo, o comentário mútuo e as influências recíprocas entre o Direito e o Cinema podem ser explorados em vários níveis. Identificados e analisados em relação uns aos outros, estruturas, técnicas, imagens, símbolos, ideologias, funções sociais e impactos legais e Cinematográficos podem ser vistos sob uma nova luz.

Os pesquisadores que exploram este campo enfatizam diferentes aspectos e interpretações sobre o que une a ambas. Assim, por exemplo, é possível construir uma íntima relação entre Direito e Cinema analisada em diferentes aspectos.

Fica, pois, claro que as ligações existentes entre o Direito e o Cinema podem

ser analisadas sob diferentes perspectivas, como por exemplo: sob a perspectiva do ensino do Direito através do Cinema, retratando a realidade dos tribunais, das audiências e dia a dia forense ou sob a perspectiva de retratação do contexto histórico social pelo Cinema para melhor entendimento do Direito, diante da análise das causas e situações emergentes à época e que originaram determinada legislação.

Em suma: produções Cinematográficas em geral procuram retratar a cultura popular, as manifestações do pensamento e o modo de vida da sociedade. São, no geral, criações que narram, com o auxílio de efeitos especiais, relações sociais e até mesmo situações conflitantes dentro de um determinado contexto, fazendo com que o espectador tenha uma percepção mais próxima da realidade vivenciada.

Desta forma, pela narrativa dos fatos e pela demonstração do contexto político-histórico narrados nos filmes, atuais ou não, desde que fidedignos, é possível ampliar o conhecimento do espectador situando-o historicamente e contextualmente na realidade vivida, de forma a facilitar a interpretação e a motivação para criação do Direito e de todo arquétipo jurídico envolvido e tutelado pelo Estado.

Neste contexto, não basta a análise do Direito limitar-se unicamente a estudar as normas positivadas ou expressões puramente abstratas. O Direito é muito mais que isso, sendo uma realidade ampla e complexa que estabelece com outros fenômenos uma rede de inter-relações variadas e continuamente ativas. Através do conhecimento da realidade se torna possível o conhecimento da verdade jurídica.

Algumas vezes, o Cinema pode não representar exatamente a trama de uma realidade no contexto da experiência vivenciada, porém, é possível entrever um fenômeno jurídico, com a transferência da ambiência de ficção à realidade conhecida.

De acordo com Juliana Neuenschwander Magalhães (2009, p. 87), explicar Cinema e Direito consiste em rever uma concepção tradicional, normativista de Direito abrindo espaço para outras formas simbólicas de manifestação do Direito.

Nesse sentido, o tema tratado no presente artigo está relacionado com a representação Cinematográfica na análise do fenômeno jurídico e social, em especial, a realidade jus laborativa dos trabalhadores no século XIX, conforme evidenciado na película "Germinal" (1993), baseado nos escritos do autor francês Emile Zola (2000).

Referida análise é de extrema importância para entender a realidade da época e analisar a real necessidade de elaboração e transformação da legislação trabalhista ao longo do tempo, bem como a constante evolução do Direito, de acordo com as

evoluções ocorridas na sociedade.

Em suma, estudar ciências jurídicas e Cinema, em concomitância, significa abrir as portas para o verdadeiro entendimento de sentimentos, anseios, certezas e realidades da alma humana. Significa viver a alteridade e entender esta ciência humana em sua completude: o Direito.

2 UMA REFLEXÃO SOBRE A IMPORTÂNCIA DO DIREITO DO TRABALHO. O UNIVERSO JURÍDICO LABORAL DO SÉCULO XIX POR MEIO DAS LENTES DO CINEMA: GERMINAL

A segunda parte pretende demonstrar de que maneira o estudo simultâneo entre o Direito e Cinema pode auxiliar o espectador ou operador do Direito a entender os fenômenos socioculturais, bem como o contexto político e histórico de determinado período, para assim conhecer, interpretar e situar a importância das leis, e do Direito como um todo, em nossa realidade atual.

A análise proposta será realizada pelo estudo de todo substrato fático delineado no filme "Germinal" (BERRI, 1993), baseado nos escritos do francês Emile Zola (2000), onde é possível verificar como eram as relações de trabalho, as lutas de classe existentes na sociedade capitalista, a exploração dos trabalhadores no Século XIX e, em especial, as condições laborais dos empregados.

De acordo com tópico anterior, as produções Cinematográficas procuram retratar a cultura popular, o modo de vida sociedade e o contexto histórico político existente à época, o que produz uma maior capacidade de entendimento, conhecimento e interpretação do espectador para analisar a evolução do Direito e entender todo o contexto histórico de determinada legislação.

Os vários modos de comunicação e expressão mostrados diuturnamente na mídia como a imagem, os gestos, o som, textos orais e escritos, faz com que o espectador reflita e identifique implicações sociais constantes na mensagem (SOUSA; NASCIMENTO, 2011, p. 116).

Da mesma forma, o estudo da arte, em especial do Cinema, conjuntamente com o Direito é uma interessante ferramenta para o enriquecimento cultural, histórico e social, além de trazer maior sensibilidade, promover maior compreensão e eliminar a tendência tecnicista do Direito, tornando-o mais interessante e concreto, uma verdadeira ciência social aplicada.

Na obra intitulada *O mundo Jurídico do Cinema*, Modro (2009, p. 9) manifesta, que ao selecionar e analisar filmes os quais contenham em seu conteúdo demandas jurídicas, contrapondo-as com o mundo real, oportuniza-se uma reflexão crítica.

Assim, ao analisarmos todo o conteúdo fático retratado na obra, em especial, o cenário político, social, cultural e econômico da época, bem como as condições laborais dos empregados, conseguiremos entender com maior facilidade a importância da legislação trabalhista e da proteção aos trabalhadores, com a ajuda do Cinema.

2.1 ANÁLISE DO CENÁRIO POLÍTICO, SOCIAL, CULTURAL E ECONÔMICO

A partir da sociedade capitalista identifica-se uma dinâmica nunca antes vista, em que imperava a falta de previsibilidade nas interações sociais. O sistema capitalista surge entre o fim do século XVIII e XIX, trazendo tendências de urbanização, a Revolução Industrial e suas novas relações de trabalho, que teve consequências diversas na vida privada dos indivíduos e suas famílias.

A obra retrata o contexto histórico de obreiros carboníferos na revolução industrial, onde a precarização das condições de trabalho era latente, pois, o Estado não estava preocupado com o bem-estar dos trabalhadores. Era época de um liberalismo desenfreado, não havia bom-senso, mas somente a busca do capital pelo lucro sem respeito à dignidade do ser humano ou intervenção estatal na tutela de Direitos fundamentais e trabalhistas.

É importante ressaltar que a primeira Revolução Industrial foi a grande motivação para o surgimento do capitalismo, que antes era comercial e passou a ser industrial (SAKURAI; ZUCHI, 2022, p. 482).

Antes do surgimento da indústria, tudo era produzido de forma manual, fator que propiciava pequenas produções, e isso era inviável diante de uma população que crescia descontroladamente. Além disso, produzir mais rápido e em maior quantidade era a essência do capitalismo, que tinha como objetivo principal a obtenção de lucros (SAKURAI; ZUCHI, 2022, p. 483).

No tocante, principalmente, a Primeira Revolução Industrial, verificam-se transformações intensas como o surgimento das classes sociais, a subida da classe burguesa como classe dominante, o trabalho passa a ser um dos (se não o maior) aspecto de importância na vida dos indivíduos.

Dessa forma, o trabalhador que tinha a sua atividade profissional, inicialmente ligada à sua vida privada, fazia o seu horário de trabalho e o realizava em ritmo próprio, com o advento da sociedade capitalista, foi obrigado a sair de casa para trabalhar nas fábricas, devendo obedecer a um horário e recebendo salário insatisfatório pelo seu serviço.

Deve-se lembrar que nesse período, conforme retratado no filme, não haviam as garantias estabelecidas pelas leis trabalhistas, como décimo terceiro e salário mínimo, e a duração de trabalho variava entre 14 e 18 horas diárias.

Ressalta-se ainda a inserção da mulher no mercado de trabalho não como uma forma de independência do homem, mas como uma forma de complementação da renda familiar, bem como a permissão para o trabalho infantil. Com tais características, os homens deviam se adaptar a essa nova forma de viver, na qual o caráter patronal e formal da relação de produção passa a ser uma das mais importantes nas suas vidas.

Em resposta as duras condições de trabalho surgem os primeiros movimentos sociais e sindicatos mais estruturados para lutar pelos Direitos dos operários, bem como o surgimento dos primeiros embates sobre a necessidade de condições dignas de trabalho.

Tal retrato Cinematográfico, analisado de maneira conjunta sob as perspectivas jurídicas, permite ao espectador e operador do Direito entender melhor o contexto histórico vivenciado pelos trabalhadores durante a Revolução Industrial, além de avaliar a importância da legislação trabalhista para garantia de Direitos mínimos, como por exemplo: 13º. Salário; horas extras; férias; dentre outros.

O mesmo acontece em relação ao Direito Coletivo do Trabalho, principalmente, quanto a sua importância e a necessidade de constituição dos sindicatos para garantir a defesa dos interesses dos trabalhadores com autonomia, força e ampla representatividade perante os patrões, com o intuito de frear o capitalismo exacerbado.

2.2 CONDIÇÕES LABORAIS DOS OPERÁRIOS RETRATADOS NA OBRA

Desde a primeira parte do filme, os acidentes do trabalho estão presentes para demonstrar a rotina da vida dos trabalhadores, que sequer possuíam o tratamento médico adequado e assistência para o ocorrido.

Em suma, o importante não era viver, mas sobreviver. Os acidentes de trabalho,

a invalidez e a morte ficaram comuns e não causavam mais estranhamento na vila mineira dos duzentos e quarenta (*Deux- Cent- Quarante*¹). *A subsistência, mesmo que precária, era tudo o que importava. Não existiam noções como bem-estar social, amor próprio e dignidade.*

Ainda nesta seara, conforme relatos da obra, o trabalho carbonífero não só era insalubre, perigoso e degradante, como também fator preponderante de infinitos males de saúde. A realidade dos carvoeiros também envolvia uma rotina com diversas doenças decorrentes da atividade laboral, sem qualquer utilização de equipamentos de proteção adequados para neutralizar eventuais riscos.

Em diversos trechos da obra analisada, destaca-se o quanto as personagens são magras e brancas, chegando à cor epitelial azulada. Além disso, o próprio contexto em que vivem indica propensão à anemia a qual, no caso, não seria diretamente uma doença profissional ou ocupacional, mas um reflexo da vida miserável oriunda dos baixos salários pagos pelo empregador.

Ato contínuo, pelas narrativas trazidas no filme, também é possível concluir por outras inúmeras doenças causadas que acometiam os mineiros pelo trabalho nas minas de carvão, sem qualquer tipo de material de proteção ou condições mínimas de trabalho e higiene, como por exemplo: reumatismo, asma e demais doenças respiratórias inflamatórias.

Outra realidade não muito distante e fielmente retratada no filme aborda o problema idealizado no trabalho infantil. O labor realizado por crianças, em ambiente hostil, com condições insalubres perigosas e degradantes, sem tempo para o estudo, além de arriscado, era um determinismo na vida das crianças e dos adolescentes sem grandes ambições.

Na época retratada pelo filme, os filhos eram vistos como uma forma de investimento para a futura complementação de renda da família. A lógica era simples, quanto mais crianças, mais trabalhadores e maior é a renda familiar.

O ambiente das minas de carvão também era famoso por ser majoritariamente masculino. As funções desempenhadas pelas mulheres eram diversas, indo desde extração carbonífera a alimentação de cavalos.

O filme nos remete para diversas formas de violência contra mulher, inclusive,

1 A família Maheu, retratada na obra, vivia no conjunto habitacional Deux-Cent-Quarante bem próximo à oreux. Trata-se de uma vila operária com construções de tijolos feitas pela Companhia de Minas da forma mais econômica possível.

estupro e violência doméstica, tendo em vista a falta de recursos materiais. A carência de informação, justiça, a ausência de valores, parâmetros, noção de limites e o Estado omissos tornavam a vida das pessoas, em especial das mulheres, muito difícil, conturbada e perigosa.

Conforme apuramos na visualização da trama, dentro da mina era quente, escuro e às vezes frio em decorrência de umidade e correntes de ar, um ambiente cheio de homens e sem nenhuma fiscalização, mesmo assim, ninguém se importava com as moças que ali estavam. A sensualidade precoce no ambiente pobre, além de violência doméstica, acarretava mais bestialidade como o estupro de vulnerável.

As condutas supracitadas eram abomináveis e revelam que a falta de intervenção do Estado nas relações de trabalho e no cotidiano das pessoas consequentemente abre espaço para violações à Direitos fundamentais, inclusive, sobre o poder e influência da mulher na sociedade.

Em termos de medicina e segurança, as pessoas também sofriam muito, pois, além de um meio ambiente de trabalho ruim, careciam de atendimento médico de qualidade, escola para as crianças e mesmo auxílio espiritual.

Apesar da empresa oferecer moradia aos empregados e um pouco de assistência social mínima, também é denunciado no filme como um meio ambiente desequilibrado em Direitos e deveres, bem como a ausência da tutela do Estado pode causar inúmeros problemas para toda a sociedade.

Ainda, o clímax de "Germinal" (BERRI, 1993) se dá com a greve operária, que aconteceu em decorrência da redução salarial por parte da empresa, além de diminuição de estacas de segurança na mina de carvão. A subsistência, que já era difícil, fica inverossímil. Por conseguinte, os trabalhadores, sem alternativa, instauram movimento paredista.

A instauração desse conflito tem por fito equilibrar a relação existente entre capital e trabalho, além da tentativa dos empregados em lograr os Direitos sociais mínimos, contudo, não contam os obreiros com nenhum tipo de apoio ou respaldo estatal para tanto.

Contudo, referido movimento grevista toma proporções inesperadas, cresce e fica incontrolável, exigindo a intervenção do Estado que por sua vez atua em prol da companhia carbonífera e em prol da atividade econômica, sem demonstrar qualquer apreço ou interesse na causa operária.

Desta forma, ao analisarmos todo o contexto histórico que o capitalismo desenfreado, sem nenhuma intervenção estatal na tutela de um patamar mínimo civilizatório para os trabalhadores, fez homens, mulheres e crianças sofrerem, por gerações, no interior das

minas carboníferas. Essa crueldade gerou outro absurdo: a ideia de revolução, abolição de instituições sociais importantes (como a família), o desrespeito à individualidade e a aspiração ao fim da propriedade.

As relações empresariais e empregatícias mudaram muito. Hoje, há sindicatos para defender os interesses da classe empregada, há o ministério público trabalhista, auditorias fiscais nas empresas para verificar a correta aplicação normativa. Enfim, o Estado não é mais omissivo e o trabalhador não está mais desamparado e desinformado como outrora.

Pensar na situação dos mineiros em "Germinal" (BERRI, 1993), compreender o contexto histórico da obra, analisar a infraestrutura e o modo de produção carbonífero demonstra a importância das instituições de proteção aos trabalhadores e justifica todo o arcabouço criado para impedir situações semelhantes no futuro.

Entender a realidade da época e as dificuldades encontradas pelos trabalhadores na evolução da sociedade é muito mais fácil e evidente com a ajuda do Cinema, tendo em vista a amplitude de conhecimento cultural alcançada pelo intérprete por meio da tecnologia e alcance dos recursos audiovisuais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base em todos os escritos se pode chegar à primeira conclusão de que o Direito é interdisciplinar, tratando-se de um campo do conhecimento muito vasto, que envolve diversas disciplinas, ciências e até as mais inusitadas perspectivas da própria arte, como o Cinema.

A formação puramente positivista deve ser evitada e a amplitude do fenômeno jurídico tem que ser lembrada, principalmente pela arte, que sensibiliza o ser humano retirando a inércia do hábito. Profissionais tecnicistas não acrescentam nem inovam os ambientes pelos quais passam. Por outro lado, pessoas reflexivas têm a capacidade de inovar quebrando estruturas.

O Direito, em especial, o Direito Trabalhista é visto algumas vezes com certo desprezo por empresários e até mesmo por alguns trabalhadores que não entendem a sua importância, muitas vezes porque não possuem o conhecimento cultural, histórico, econômico, social e político para validar suas verberações.

Para entender isso, é necessário compreender a história, a Revolução Industrial, numa luta desenfreada por lucro sem se importar com a dignidade do trabalhador

hipossuficiente e ideologias, clamando por justiça. É nesse embate de dois extremos que nasce o Direito do trabalho como um mediador.

A obra de arte “Germinal” (BERRI, 1993) faz com que se visualize isso muito bem. A reprodução Cinematográfica permite ao espectador contextualizar a realidade da época com a realidade dos trabalhadores nas minas de carvão. Desse modo, o espectador consegue entender facilmente a semântica antiga do conflito Capital e Trabalho, e o grau de importância da intervenção estatal com a regulamentação da legislação trabalhista.

Os trabalhadores de minas carboníferas não usavam equipamentos protetivos, eram obrigados a apresentar um elevado rendimento, num período que comiam e dormiam mal, eram vítimas de muitas modalidades de violência e ainda percebiam salários ínfimos.

Diante dessa hipossuficiência econômica, o intervencionismo estatal é fundamental para alcançar um equilíbrio. Nesse contexto surge o comunismo, buscando, no radicalismo, a proteção negada à classe operária. Nesse contexto, é totalmente plausível uma tutela protetiva progressiva, sem um limite determinado.

Além disso é possível verificar importância de Instituições estatais sólidas e capazes de fornecer a proteção mínima aos trabalhadores para evitar qualquer excesso e garantir o mínimo da ordem e segurança para toda a sociedade, uma vez que o trabalho é uma das maiores formas de convivência em harmonia pelo ser humano.

Enfim, após a análise de todo o contexto histórico que a obra apresenta, chega-se à conclusão de que obras de arte não só transportam o leitor para outras épocas, mas contribuem para a visão de Institutos em sua plenitude. Trata-se de ferramentas que ajudam na compreensão, interpretação, crítica e aprimoramento de instituições de Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

CORNEJO, V. T. **El cine**: nos aporta algo diferente para La enseñanza del derecho? [s.l.]: Conicet/Flacso; UCA; Comisión Enseñanza e Investigación en las Facultades de Derecho, 2008.

GERMINAL. Direção: Claude Berri. Produção de Claude Berri; Pierre Grunstein; Boddo

Scriba. França: Lume, 1993. 1 DVD. (160min).

KELSEN, H. **Teoria pura do Direito**. Trad. João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

MAGALHÃES, J. N. Debate (transcrição). In: MAGALHÃES, J. N. et al. (Orgs.). **Construindo memória**: seminários Direito e Cinema. Rio de Janeiro: Faculdade Nacional de Direito, 2009.

MODRO, N. R. **O mundo jurídico no cinema**. Joinville: Nova Letra, 2009.

SAKURAI, R.; ZUCHI, J. D. As revoluções industriais até a indústria 4.0. **Revista Interface Tecnológica**, v. 15, n. 2, p. 480-491, 2018. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/386>. Acesso em: 14 dez. 2022.

SIEBENEICHLER, F. B. A interdisciplinaridade na crise atual das ciências. **Revista Redução e Filosofia, Uberlândia**, n. 3, p. 105-114, jul./88-jun./89.

SOUSA, A. M. V.; NASCIMENTO, G. A. F. Direito e Cinema: uma visão interdisciplinar. **Revista Ética e Filosofia Política**, v. 2, n. 14, out. 2011.

ZOLA, É. **Germinal**. Trad. Silvana Salerno. São Paulo: Cia. das Letras, 2000.

O IMPACTO DO RACISMO NAS RELAÇÕES SOCIAIS

Carmen Dora Freitas Ferreira

"Somos a Resistência Positiva em Movimento"

Carmen Dora de Freitas Ferreira

O conceito de cidadania não tem a amplitude esperada: Existe uma juridicidade disfarçada e nesse contexto a população negra é submetida a todas as formas de exclusão que acabam por expressar, no seu todo o dimensionamento do racismo e do preconceito.

A lei 3.353 que aboliu a escravatura no Brasil, não teve eficácia. Formalmente aboliu a escravidão física, mas não aboliu a escravidão moral e as desigualdades que perduram até nossos dias.

Mas, ainda que há passos lentos estamos evoluindo na busca de uma igualdade mais real e não apenas formal. E sabido que a mera edição de leis banindo comportamentos antissociais não é o suficiente para a garantia da plenitude de respeito e igualdade nas relações sociais.

E relevante fazer uma referência ao 20 (vinte) de novembro, agora oficialmente instituído feriado no Estado de São Paulo. E ele uma construção de décadas da Resistência Positiva do movimento negro na busca de ações afirmativas e legislação que buscassem banir comportamentos racistas e preconceituosos. Ressalta os valores e heróis da negritude reescrevendo a história desse povo que

Carmen Dora Freitas Ferreira

Conselheira Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional São Paulo. Presidente da Comissão de Igualdade Racial da Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo – AATSP

resiste, revelando a verdade que a história não contou.

Destaca-se, a edição da lei 14.532/2023 mais um marco positivo para inibição de ações racistas e preconceituosas e de consequente promoção de uma igualdade mais real e não apenas formal, pois não deixa margem de dúvida ao aplicador da lei, quanto as características e a nocividade do racismo de vez que preencheu as lacunas e obstou a interpretação extensiva prejudicial imposta às vítimas que ao buscarem a aplicação da justiça na reparação do direito lesado, sentiam-se mais uma vez penalizadas diante da desqualificação da ofensa e das punições brandas que acabavam por lançar dúvida sobre o alcance e efetividade punitiva da lei aumentando o sentimento de injustiça.

Referida lei recentemente promulgada mostra-se como um mecanismo mais eficaz para punir ofensas discriminatórias, com aumento de pena sempre que tais ofensas ocorrerem no contexto de atividades esportivas ou artísticas; quando ocorrer racismo religioso ou recreativo e quando praticado por funcionário público fatos estes que impactam a relação social no cotidiano.

A norma altera a Lei do Crime Racial, a 7716/89 e o Código Penal para tipificar como racismo a injúria racial. A mudança aprofunda a ação de combate ao racismo, porque cria elementos para interpretação dos contextos e evidencia algumas modalidades de racismo que não se mostravam com clareza, mas que se enquadravam como racismo institucional ou estrutural e acabavam passando ao largo resultando em condenações que na maioria das vezes não se fazia sentir como corretivo que se espera da justiça o que causava e causa no ofensor a falsa sensação de impunidade e acaba por estimular a prática destas ações que afrontam a dignidade humana. A agressão a atletas, juízes, torcedores e torcidas em um ambiente de prática de esportes pode ser compreendida como **racismo esportivo**. Já o deboche ou as piadas ofensivas, disfarçadas de humor, caracterizam o **racismo recreativo**. O preconceito e a desqualificação das religiões afro-brasileiras, tipificam o **racismo religioso**.

A referida lei, com as mudanças proferidas, prevê a pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e reclusão para o racismo praticado por funcionário público, bem como para o racismo religioso e recreativo.

A vítima de questões raciais, experimenta terrores desumanos e cruéis, que as agressões provocam profundas sequelas com a destruição da auto estima pois despontam em desrespeito ao direito à existência, a dignidade e intimidade a exclusão, tratamento diferenciado para pior àquele (a) que é vítima de discriminação e preconceito e neste sentido esta questão está muito bem contemplada também pelo artigo 11 e seguintes do Código Civil vigente e pelo inciso X do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, além de outros dispositivos de ordem penal e trabalhista a serem aplicados em cada caso concreto.

A discriminação caracteriza-se por um tratamento diferenciado e comparativamente desfavorável e que tem sua causa na forma como se reproduz a educação e a cultura de uma geração a outra. Na medida em que estes comportamentos evoluem, há uma tendência de que a consciência sobre a nocividade da discriminação e do preconceito passem a provocar reflexões tendentes a interferir no comportamento da sociedade como um todo.

Por isso, a edição de leis fixando regras e impondo sanções nessa questão específica, sem uma conscientização e um respeito pela dignidade e pelo ser humano não produzem efeito, embora todos sejamos titulares de direitos e de obrigações desde o nascimento.

As ações afirmativas que propalamos, tem base constitucional, na medida em que a Carta Maior é taxativa no sentido de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. É a reparação social que o Estado, em seu sentido amplo deve a essa população secularmente excluída. E não se trata de reparação em pecúnia, mas em serviços, como acesso ao trabalho, educação, saúde, lazer, justiça extensivos a terceira idade.

O princípio da isonomia, nessa questão específica não é aplicado em sua essência, ou seja, tratar diferentemente os iguais, na medida em que de desigualam. A discriminação impacta pelo tratamento diferenciado e comparativamente desfavorável que se impõe nas relações sociais e tem sua causa na forma como se reproduz a educação e a cultura de uma geração a outra. Na medida em que estes comportamentos evoluem, há uma tendência de que a consciência sobre a nocividade da discriminação e do preconceito passem a provocar reflexões tendentes a interferir na mudança de

comportamento da sociedade.

Busca-se a aplicação da lei como um método pedagógico para neutralizar e eliminar a exclusão, o racismo e a discriminação, por ser ela um instrumento de modificação de comportamentos.

Temos uma igualdade jurídica, entretanto, essa igualdade não elimina a desigualdade econômica de que é vítima a população negra e afro descendente. Por isso, as ações afirmativas que se busca, põem fim a neutralidade do Estado, obrigando-o a uma conduta de natureza positiva com vistas a eliminação das desigualdades que impedem essa parcela da população de usufruir os direitos mínimos necessários a vida digna em sociedade. Com ela se pretende alcançar o mesmo ponto de partida dos grupos em situação de vantagem para uma verdadeira interação econômica e social ou seja, de uma justiça social.

A desigualdade entre os seres humanos pode atingir toda uma sociedade ou os membros de um povo determinado. Em consequência disso, pessoas são julgadas depreciativamente e colocadas em situação de inferioridade social ficando prejudicado o reconhecimento moral da necessária igualdade entre os seres humanos.

A luta pela transformação social é, indiscutivelmente, uma tarefa coletiva. Uma única pessoa seja ela um líder político, religioso ou intelectual de grande influência, por mais que se esforce jamais terá força suficiente para conduzir sozinho o processo de mudança necessário a promoção da igualdade social e banimento da discriminação e preconceito.

Os instrumentos jurídicos de realização da justiça social são ineficazes se analisados na perspectiva de obtenção de resultados que beneficiem um número significativo de pessoas e não um indivíduo isoladamente.

O combate à discriminação e ao preconceito é uma luta constante dos oprimidos do mundo na busca pela eliminação da discriminação no emprego; pela promoção da igualdade de direito e de oportunidade para negros e negras e afro descendentes; pela implementação da justa distribuição de renda e de terras; pela ocupação e lazer compatíveis com as condições físicas e mentais do cidadão, inclusive o da terceira idade, e pelo investimento nos projetos de educação profissional dentre outras.

É uma luta pela sobrevivência e pelos direitos humanos na sua forma mais simples e universal: - a da vida em sua totalidade para que se possa contar a verdadeira história desse povo que resiste.

A luta pela integração social plena nestas questões raciais não se esgota com a edição de normas constitucionais e legais que proclamem o direito de todos, ou seja, a igualdade. Ao contrário, esse é somente o primeiro passo para a concretização desse ideal. Por isso **Somos a Resistência Positiva em Movimento**.

Reverencia-se o professor Dalmo de Abreu Dallari, em texto on line sobre questões discriminatórias, para alunos da USP, turma XI de agosto bem delimitou os efeitos desta questão racial:

- Efeitos sociais do preconceito

Os seres humanos, por sua própria natureza, não conseguem viver sozinhos. ... A convivência humana é afetada de maneira profunda e negativa pelo preconceito, que estabelece diferenças graves entre as pessoas, negando direitos fundamentais e gerando conflitos. Uma breve enumeração de efeitos sociais do preconceito será suficiente para que se percebam claramente os prejuízos que dele decorrem.

- O preconceito acarreta a perda do respeito pela pessoa humana. Na realidade, como a história tem mostrado muitas vezes, e mostrou com grande eloquência no século XX, o preconceito faz com que certas pessoas sejam estigmatizadas, sofrendo humilhações e violências, que podem ser impostas com sutileza ou relativo disfarce ou então de maneira escancarada, mas que, em qualquer circunstância, são negações do respeito devido à dignidade de todos os seres humanos.

O preconceito restringe a liberdade de muitas pessoas,

(...),

*O preconceito introduz a desigualdade entre os seres humanos, podendo atingir toda a sociedade ou os membros de um povo determinado. **Em consequência dos preconceitos as pessoas diretamente ou indiretamente atingidas por eles são julgadas negativamente e colocadas em situação de inferioridade social.** Desse modo deixa de prevalecer o reconhecimento moral da igualdade essencial de todos os seres*

humanos e fica prejudicado o direito a igualdade, que deveria ser assegurado a todas as pessoas.

- O preconceito promove a injustiça. Por todos os efeitos sociais já enumerados fica evidente que o preconceito é fonte de injustiças. Antes de tudo, pelo simples fato de ignorar o princípio fundamental da igualdade essencial de todas as pessoas, anulando a regra básica segundo a qual nenhuma pessoa vale mais do que a outra e, inversamente, nenhuma pessoa vale menos do que a outra. (...)

(...)

- Um ponto positivo que deve ser assinalado é que a Constituição Brasileira de 1988, estabeleceu várias normas que visam impedir a prática do preconceito. Assim, no artigo 1º, onde são enumerados os fundamentos da República, está expressamente referida a dignidade da pessoa humana”, sendo, portanto, inconstitucionais os atos e os comportamentos que afrontem essa dignidade. No artigo 5º da Constituição Federal está disposto que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, o que significa que ninguém pode ter seus direitos diminuídos, por exemplo, em razão de sua origem étnica ou pelo fato de ser mulher ou homossexual, seguindo-se alguns incisos que reforçam essa afirmação de igualdade. O inciso I estabelece que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Pelo inciso VIII “ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política” o que também é importante para impedir discriminações preconceituosas.

Bibliografia:

Wilma Coral Mendes de Lima – Ministério do Trabalho e Emprego

Discriminação – Márcio Tulio Vian e Luiz Linhares Renault – LTR

Constituição da República Federativa do Brasil

Consolidação das Leis do Trabalho Comentada – Eduardo Gabriel Saad.

Instrumentos legais:

Constituição de 1988 – artigo 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 a vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade.

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

Código Civil - Dos atos ilícitos

Art. 186 – Aquele por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a alguém ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito

Art. 187 - também comete ato ilícito o titular de direito que, ao exercê-lo excede manifestamente os limites impostos pelo fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes

Código Penal – Dos crimes contra a honra

Art. 136 – Maus tratos - Expor a perigo a vida ou a saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância para fins de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou de cuidados indispensáveis quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando dos meios de correção ou disciplina
– Pena: detenção de dois meses a um ano ou multa.

Injúria - art. 138 CP – imputar a alguém fato definido como crime

Difamação

Injúria racista - parágrafo 3º do artigo 140 do CP

Constrangimento ilegal

Ameaça

Reduzir alguém a condição análoga a de escravo

Na CLT – pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho por justa causa do empregador – art. 483 (rigor excessivo)

Lei 7716/89 – artigo 20

Lei 14532/2023

PROCESSO nº 0002220-58.2022.5.09.0669 (RORSum)

VESTIÁRIO COLETIVO. TROCA DE UNIFORME E CIRCULAÇÃO EM TRAJES ÍNTIMOS

- Comprovado nos autos que a reclamada adotava procedimento de higienização denominado de “barreira sanitária”, no qual a autora necessitava transitar em dependência da empresa vestida apenas de roupas íntimas, na presença de outros colegas de trabalho. Tal exigência da empregadora não se sustenta ainda que a título de medida sanitária. A hipótese guarda relação com a condição de gênero e requer o exame dos fatos sob tal perspectiva, em conformidade com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, instrumento destinado a promover a igualdade de gênero e a não discriminação, sendo de observância obrigatória nos múltiplos âmbitos da Justiça, visto que é da alçada dos órgãos jurisdicionais o combate à discriminação e ao preconceito. Sob tais perspectivas a conduta adotada pelo empregador revela a prática de rotinas de trabalho bastante distante do razoável, vez que implementadas mediante exposição da intimidade de seus empregados, violando o direito à intimidade e ofendendo a dignidade da trabalhadora mulher, tanto em sua honra subjetiva (apreço por si própria) quanto em sua honra objetiva (imagem social cultivada por terceiros), presumindo-se o dano pelo simples fato da violação (in re ipsa). Recurso da autora provido.

INTERVALO DO ART. 253, DA CLT. CONCESSÃO IRREGULAR.

PAGAMENTO DEVIDO. As testemunhas declararam que a fruição da pausa começava a correr a partir do momento em que parava a linha, portanto, ainda em contato com o agente frio, pois os empregados precisavam sair do setor, passar a barreira sanitária e retirar os EPIs. A pausa concedida não alcança o fim pretendido pelo intervalo do art. 253, da CLT, pois se faz necessário que a fruição ocorra fora do contato com o frio, razão pela qual se entende que, apesar da prova testemunhal confirmar a existência das pausas, restou demonstrado de forma satisfatória que estas foram gozadas de forma irregular para fins de intervalo térmico. Recurso provido.

I RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO (11886)**, provenientes da **VARA DO TRABALHO DE ROLÂNDIA**.

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, "caput", da CLT.

Informa-se às partes que as folhas do processo mencionadas na decisão referem-se à exportação dos autos em arquivo PDF na ordem crescente.

O contrato de trabalho da autora perdurou de 15/07/2020 a 04/03/2022, conforme TRCT de fl. 154.

II FUNDAMENTAÇÃO

1 ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, ADMITE-SE o recurso ordinário, bem assim as regulares contrarrazões.

2 MÉRITO

Recurso da parte ré

2.1.1 Adicional de insalubridade

Insurge-se a reclamada.

Em síntese, aduz: a) o "art. 253 da CLT, faz parte do capítulo de normas especiais de tutela do trabalho, SEÇÃO VII, ou seja, diversa daquela que faz menção das atividades insalubres ou perigosas da CLT, SEÇÃO XIII. Portanto não há autorização legal para seu uso em perícias de insalubridade"; b) "a caracterização de ambiente frio, pelas zonas climáticas, se refere única e exclusivamente para o artigo 253, e não à insalubridade"; c) "não deve ser aplicado o art. 253 como caracterizador de limite de tolerância ao frio"; d) "na perícia de um ambiente insalubre, deve o perito, após sua avaliação, identificar a possibilidade de que aquela exposição pode causar doença/dano. As avaliações quantitativas são mais fáceis, mas as avaliações qualitativas devem ser acompanhadas de grande conhecimento da fisiopatologia das doenças, o que por muitas vezes, fica difícil ao engenheiro, por não ser detentor do conhecimento específico das doenças. E quanto ao agente em questão temos que de acordo com a

NR15 - Anexo 9 da Portaria MTB 3.214/78, as atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares, que exponham os trabalhadores ao frio, sem a proteção adequada, serão consideradas insalubres em decorrência de laudo da inspeção realizada no local de trabalho. Com isso vemos que a própria NR e seu anexo não estabeleceu limites de tolerância, sendo portanto, uma avaliação QUALITATIVA"; e) "a avaliação do frio vai além da apuração do valor do °C a que está exposto (o que também afasta a aplicação do art. 253)"; f) "a exposição ao frio dependerá também da velocidade do ar, tipo de atividade realizada, tempo de exposição, da umidade do ar, do uso de vestimentas e características pessoais"; g) "somente podemos pensar em hipotermia e demais doenças relacionadas ao frio quando em exposição em temperaturas abaixo de 4 graus (semelhante a câmaras frigoríficas como diz a NR15!!!!!!!!!!!! - e diverso do art. 253)"; h) "em locais sem umidade ou vento (como é o caso em tela) pode-se haver exposições por até 1 hora em temperaturas de -1 grau, a depender claro, de qual a atividade física realizada. Uma pessoa andando, se movimentando, pegando caixas, etc, produz aumento da temperatura interna e portanto, pouco tempo de exposição não irá causar doença e não será insalubre"; i) "DIMINUIÇÃO DE RENDIMENTO NÃO É DOENÇA; MENOR FORÇA MUSCULAR NÃO É DOENÇA; SENSACÃO DE DOR OCORRE APENAS EM ATIVIDADES EM QUE A MÃO FICARÁ PARADA - SENSACÃO DE DOR NÃO É DOENÇA. E o que está certo é que, como afirmamos, o congelamento de tecidos e doença apenas em casos abaixo de zero graus"; j) "para avaliação do risco frio devem ser feitas todas as avaliações, incluindo temperatura, umidade, velocidade, avaliação da roupa e do tempo de exposição. O uso de roupas protetoras efetivamente então apenas indicadas em temperaturas menores que de 4° C"; l) "não há nenhuma informação na normativa sobre neutralização "correta" com predeterminação de uso de EPIs em cada tarefa, de modo que não há nenhum parâmetro que embase a arguição da expert de que os EPIs não são eficazes"; m) "a perda de calor por convecção é praticamente inexistente afinal a perda de calor por convecção basicamente significa dizer que é a troca de calor em razão do ambiente, diferentemente do que pelo toque (troca de calor por condução)"; n) "o meio ambiente do trabalho e o tipo de ocupação são fundamentais para a escolha adequada das luvas, pois, conforme já trazido anteriormente, deve-se avaliar o frio de forma expansiva, e com isso avaliar a temperatura ambiente, umidade relativa do ar, a velocidade do ar, contato com itens gelados e principalmente os requisitos de destreza. Ao verificar o posto de trabalho a temperatura varia entre 10°C e 12°C, praticamente não há velocidade do ar e a luva está adequada à destreza

do profissional, visto que ela não limita os movimentos de forma a prejudicar o seu trabalho e evita acidentes, pois, uma “má pega” pode proporcionar queda do produto”; e o) “para os cálculos utilizando os parâmetros do posto de trabalho periciado, ou seja, com temperatura de 10°C sem velocidade do ar obtivemos uma perda de calor por condução de 960 W/m² enquanto a perda de calor por convecção foi de 78,02 W/m², ou seja aproximadamente 12,3 vezes menor em relação a condução. Observe que a convecção só faz sentido quando existe velocidade do ar. No caso dos parâmetros utilizados pela EN 511:2006 (Velocidade do ar à 4,0 m/s), a perda de calor seria de 493,45 W/m², ai sim faria sentido buscar um EPI que tem alta eficiência por convecção, que é o caso de postos de trabalho no interior das câmaras frigoríficas e túneis de congelamento e não das áreas de paletização e embalagem secundária da empresa”.

Com base em tais argumentos requer a reclamada “a reforma da sentença para afastar a condenação ao pagamento do adicional de insalubridade”.

A respeito consignou-se na origem (fls. 351-356):

O perito oficial, no laudo juntado às fls. 211/240, concluiu que foi caracterizado o labor em condições insalubres, nos termos da NR 15 da Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho. Descreveu o seguinte:

“8. CONCLUSÃO Pela avaliação pericial realizada na empresa S. A. LTDA, localizada na rodovia PR 340, 143 A1, km 2.5 - Bloco Parte 1, no município de Jaguapitã, estado do Paraná, no dia 16/02/2023, por meio de entrevista realizada com ambos os envolvidos, além de análises de documentação anexada aos autos, foi possível concluir que as atividades exercidas pela senhora Maria Carolina Ribeiro Pires - CPF: 105.523.829-81, na função de operador de produção I, realizando suas atividades nos setores: temperados (prescrito) e cone - sala de cortes, se enquadram como condições insalubres de trabalho devido aos agentes físicos ruído e frio, ambos em grau médio (20%), durante todo o período não prescrito do contrato laboral, conforme os parâmetros estabelecidos nos anexos números 01 e 09 da norma regulamentadora 15, aprovada pela Portaria 3.214/78. Esclarece-se que foi solicitado nos autos, com início na folha 163 (ID. 3cd23ea), conforme artigo 473, parágrafo terceiro, do CPC, para que fosse anexada a ficha de entrega dos equipamentos de proteção individual utilizados pela parte reclamante, tendo em vista os argumentos pontuados pela defesa da reclamada no tocante ao fornecimento e utilização dos equipamentos de proteção individual, e reforçado na diligência pericial, realizada no dia 16/02/2023, para a senhora Thais Siqueira Rufino (Analista RH da

reclamada), sendo destacado a importância desta prova documental. Ocorre que até o momento nenhuma prova documental foi anexada, entendendo o perito técnico judicial que não foi fornecido nenhum tipo de equipamento de proteção individual que seja possível quantificar a periodicidade de entrega e sua aplicabilidade, desta forma, ficando evidenciado para o perito que a parte reclamante laborou em condições insalubres de trabalho devido à exposição aos agentes físicos ruído e frio, de forma contínua e permanente quando exerceu a função de operador de produção I, na unidade de produção da reclamada, não sendo os agentes neutralizados ou mitigados. Principais itens elencados pelas partes: 1 - Agente físico frio: De acordo com o mapa da Revista Brasileira de Geografia, Rio de Janeiro, v. 41, n. 4, p. 59-89, out./dez. 1979, atualizado pela Diretoria de Geociências, Coordenação de Recursos Naturais e Estudos Ambientais, em 2002, utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE como mapa oficial do instituto, a cidade de Jaguapitã / Paraná está localizada na zona climática subquente. Foi constatado na diligência pericial que a faixa de temperatura dos postos de trabalho que a parte reclamante laborou está em desconformidade com os parâmetros estabelecidos para locais refrigerados, conforme a zona climática da região, determinado na alínea 29.3.16.2(...) Ressalta-se que na diligência pericial, realizada no dia 16 de fevereiro de 2023, para as atividades realizadas na sala de cortes - cone, não foi possível realizar as avaliações necessárias, tendo em vista que atualmente este posto de trabalho não está operando de modo contínuo, deste modo, foram consideradas as informações constantes no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, fornecido pela representante da reclamada e apresentado no anexo V deste laudo técnico pericial, onde foi quantificado para a sala de cortes - cone o valor de 10,6 °C, sendo compreendido que as atividades realizadas pela reclamante se enquadram como condições insalubres de trabalho devido ao agente físico frio durante todo o período não prescrito do contrato laboral. Ocorre que não houve a comprovação do fornecimento de equipamentos de proteção individual para a reclamante, sendo informado na diligência pericial, realizada no dia 16/02/2023, para a senhora Thaís Siqueira Rufino (Analista de RH da reclamada), sobre a falta de comprovação da entrega dos referidos equipamentos de segurança, solicitando a apresentação de notas fiscais de compra com o certificado de aprovação, de modo a constar nos autos do processo a aquisição dos equipamentos. Ocorre que até o momento nenhuma prova documental foi anexada, entendendo o perito técnico judicial que não foram fornecidos equipamentos de proteção individual que seja possível quantificar a periodicidade de entrega sua aplicabilidade. Portanto, as atividades realizadas pela reclamante, na sala de cortes - cone, se enquadram como condições insalubres de trabalho devido

à exposição ao agente físico frio de forma contínua e permanente, de acordo com a norma regulamentadora 15, anexo número 09: “As atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares, que exponham os trabalhadores ao frio, sem a proteção adequada, serão consideradas insalubres em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho”.² - Agente físico ruído: Conforme avaliação realizada na diligência pericial em 16 de fevereiro de 2023, no local onde a reclamante poderia ter contato com o agente físico ruído ao desenvolver suas atividades rotineiras (sala de cortes - cone), foi constatado que o posto de trabalho atual não representa a realidade vivenciada pela reclamante, tendo em vista que houve alterações na planta industrial da reclamada, da época em que a mesma laborou na empresa. Deste modo, foi acordado na diligência pericial, a utilização do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, fornecido pela representante da reclamada e apresentado no anexo V deste laudo técnico pericial, onde foi quantificado para a sala de cortes - cone o valor de 88,87 dB (A), ultrapassando os 85 dB, tal qual estabelece a norma regulamentadora 15, anexo número 01 aprovado pela portaria 3.214/78. Deste modo, as atividades realizadas pela reclamante se enquadram como condições insalubres de trabalho devido à exposição ao agente físico ruído de forma contínua e permanente, em todo o período do contrato laboral. Salienta-se que não houve a comprovação do fornecimento de equipamentos de proteção individual para a reclamante durante todo o período de seu contrato laboral.³ - Agente físico umidade: As atividades exercidas pela parte reclamante não se enquadram como condições insalubres de trabalho, conforme o estabelecido pela norma regulamentadora 15, anexo número 10, aprovado pela portaria 3.214/78 considerando a frequência e volume de umidade da matéria-prima. Salienta-se que existia o contato com o agente, no entanto, não era possível molhar suas vestimentas de modo significativo. Por fim, vale destacar que as avaliações foram realizadas de forma técnica, com equipamentos calibrados e certificados por laboratórios certificados pelo Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia - INMETRO, conforme estabelecido pela legislação em vigor.”

Não se verificou a extrapolação dos limites de exposição a radiações ionizantes e não ionizantes e vibração. Tampouco se constatou exposição ao calor, à umidade, a agentes químicos e biológicos, poeira minerais dentre outros.

Quanto ao agente frio, o art. 253, parágrafo único, da CLT estabelece que:

“Art. 253 - Para os empregados que trabalham no interior das câmaras

frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

Parágrafo único - Considera-se artificialmente frio, para os fins do presente artigo, o que for inferior, nas primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a 15° (quinze graus), na quarta zona a 12° (doze graus), e nas quinta, sexta e sétima zonas a 10° (dez graus)."

Os artigos 1º e 2º da Portaria SSST nº 21 de 26.12.1994, por sua vez, esclarecem o seguinte:

"Art. 1º. O mapa oficial do Ministério do Trabalho, a que se refere o artigo 253 da CLT, a ser considerado, é o mapa "Brasil Climas" - da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE da SEPLAN, publicado no ano de 1978 e que define as zonas climáticas brasileiras de acordo com a temperatura média anual, a média anual de meses secos e o tipo de vegetação natural.

Art. 2º. Para atender ao disposto no parágrafo único do artigo 253 da CLT, define-se como primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do MTb, a zona climática quente, a quarta zona, como a zona climática subquente, e a quinta, sexta e sétima zonas, como a zona climática mesotérmica (branda ou mediana) do mapa referido no artigo 1º desta Portaria."

Compulsando o referido mapa[1], verifica-se que o Estado do Paraná, com exceção do litoral e da região norte, encontra-se localizado na área de clima mesotérmico, o que o enquadra, por consequência, nas quinta, sexta e sétima zonas previstas no art. 253, parágrafo único, da CLT c/c art. 2º da Portaria SSST nº 21 de 26.12.1994. Destarte, é considerado artificialmente frio, para fins de aplicação do referido intervalo, na localidade em que prestados os serviços pela parte trabalhadora, o ambiente cuja temperatura for inferior a 10º C.

Todavia, uma das poucas exceções é justamente a região norte do estado, que engloba cidades como Maringá, Londrina, Rolândia e Jaguapitã (onde ocorria a prestação de serviços), que se encontram na estreita faixa que representa a quarta zona climática (subquente). Assim sendo, na hipótese em exame, o ambiente de trabalho da parte reclamante será considerado como ocorrido em ambiente "artificialmente frio" se a temperatura for inferior a 12º C.

O perito realizou medição no local de trabalho da reclamante, encontrando

valor de 10,6° C. Assim sendo, na hipótese em exame, o ambiente de trabalho da parte autora pode ser considerado como ocorrido em ambiente “artificialmente frio”, uma vez que inferior a 12° C, nos termos do regulamento aplicável.

Ademais, o perito constatou uma medida de ruído de 88,87 dB(A), ressaltando que a parte autora estava exposta a um ruído constante superior a 85 dB(A), durante toda a jornada, pois não foram fornecidos aparelhos de proteção.

Não foram fornecidos equipamentos que neutralizassem a exposição ao referido agente insalubre, de acordo com as razões descritas acima.

A empregadora descumpriu a determinação contida no item 6.6.1, “h”, da NR 6 do Ministério do Trabalho, publicada pela Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978, com texto dado pela Portaria STI n.º 25, de 15 de outubro de 2001 e alínea inserida pela Portaria SIT n.º 107, de 25 de agosto de 2009, estes últimos vigentes até 31.1.2023. A partir de 1.2.2023 (art. 4º), aplica-se o disposto no item 6.5.1, “d”, da “nova” NR 6, conforme redação estabelecida pela Portaria nº 2.175, de 28 de julho de 2022, publicada no DOU em 5.8.2022.

Ademais, a ausência desses registros, essencialmente documentais, impede a verificação dos Certificados de Aprovação - CA referentes aos equipamentos em tese fornecidos pela ré, fato que não permite atestar a sua efetividade. A prova oral sobre o tema não alterara esse panorama, haja vista a indispensabilidade de apresentação da prova documental acima referida, única apta a comprovar os elementos de efetividade dos EPIs, incluindo o íterim em que reputados válidos.

Mesmo que assim não se considerasse, o simples provimento dos EPIs, por si só, não excluí o direito ao recebimento do adicional. Cabe ao empregador atuar pela efetiva redução ou eliminação do(s) agente(s) nocivo(s). Nesse norte o entendimento consubstanciado na Súmula 289 do C. TST, *verbis*:

“Súmula nº 289 do TST

INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado”.

Ressalte-se que o perito oficial é um auxiliar do Magistrado, detendo, presumivelmente, conhecimentos técnicos suficientes para fornecer ao juízo os subsídios técnicos necessários para uma justa e acertada decisão. Compete-lhe, ainda, efetuar levantamentos acerca de todos os fatos e dados técnicos que interessam ao objeto da perícia para, com base nestes, apresentar sua conclusão. O procedimento do perito, no aspecto, obedeceu a todos os parâmetros objetivos necessários para o deslinde da controvérsia.

Apesar de impugnadas pela ré, as conclusões do laudo não foram desconstituídas por qualquer prova existente nos autos, impondo-se seu acolhimento como espelho da realidade fática no que se refere a tais questões.

Saliente-se que o Juiz deve proceder à valoração da prova, de acordo com o disposto no art. 371 do CPC/2015, sopesando os fatos e circunstâncias constantes dos autos, que lhe formaram o convencimento.

Por todo o exposto, a parte reclamante faz jus ao pagamento de adicional de insalubridade, em grau médio (20%), de acordo com o determinado no quadro final da NR 15, que deverá ser calculado sobre o salário mínimo, em conformidade com o entendimento contido **Súmula 24** deste E. Regional, segundo a qual:

“ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. Após a edição da Súmula Vinculante 4, do STF, até que se edite norma legal ou convencional, a base de cálculo do adicional de insalubridade deve ser o salário mínimo nacional.”

Ademais, o Excelso STF, em decisão proferida pelo Ministro Ricardo Lewandowski, nas Reclamações 6.275, 6.277 e 8.436, julgou procedente os pedidos formulados *“para cassar a Súmula 228 do TST, apenas e tão somente na parte em que estipulou o salário básico do trabalhador como base de cálculo do adicional de insalubridade devido.”*

Indevidos os reflexos em DSR, porquanto incidente o adicional sobre o salário mínimo mensal (art. 7º, 2º, da Lei 605/49 e OJ 103 da SbDI-I do C. TST).

Enquanto devido o adicional integra o salário para todos os efeitos (Súmula 139 do C. TST), inclusive para fins de base de cálculo de horas extras (OJ 47 da SbDI-I

do C. TST). Devidas, portanto, diferenças de horas extras pagas, inclusive reflexos em férias com o terço, 13º salário e FGTS (8%).

Autorizo o abatimento dos valores eventualmente pagos a título de adicional de insalubridade, ainda que em grau menor do que o ora reconhecido, incluindo do eventual “vantagem pessoal/adicional insalubridade extinto” (código 1820 ou semelhantes), a fim de evitar *bis in idem* e enriquecimento ilícito pela parte reclamante.

Defiro, nesses termos.

Aprecia-se.

Segundo o disposto no art. 195, da CLT, a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho e Emprego, far-se-á através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, devidamente registrados.

Assim, o laudo pericial é o meio próprio para aferição da existência, ou não, de insalubridade e de periculosidade no local de trabalho.

Apesar de o juiz não estar adstrito ao laudo pericial, podendo formar a própria convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos, consoante art. 479, do CPC, a regra é decidir com base no laudo pericial, pois o conhecimento especializado do perito lhe atribui maior profundidade e alcance na apuração dos elementos pesquisados.

Da mesma forma, a desconsideração das conclusões veiculadas no laudo pericial deve ser baseada em argumentos igualmente técnicos, aptos a confrontar o valor científico do documento produzido pelo perito.

De início, reputam-se adequados os critérios de avaliação do ambiente frio, utilizados em conformidade com a previsão contida no art. 253, da CLT, norma específica a tratar de tal questão.

Destaca-se também, que ao contrário do que sustenta a reclamada, para realização da perícia foram aplicados os métodos de avaliação quantitativa e qualitativa (fl. 212).

Em relação ao frio, o laudo constatou que o local de trabalho da autora possuía a temperaturas 10,6 °C (fl. 223), sendo a região de Jaguapitã, localizada zona

climática sub-quente, onde as temperaturas abaixo de 12°C caracterizam ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253, da CLT, *“considera-se artificialmente frio, para os fins do presente artigo, o que for inferior, nas primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a 15° (quinze graus), na quarta zona a 12° (doze graus), e nas quinta, sexta e sétima zonas a 10° (dez graus)”*.

No laudo, o perito Judicial analisou o ambiente laboral e constatou existir trabalho em ambiente insalubre em razão de exposição aos agentes físicos frio e ruído, conforme transcrição abaixo (fls. 222-223):

Conforme avaliação realizada na diligência pericial em 16 de fevereiro de 2023, no local onde a reclamante poderia ter contato com o agente físico ruído ao desenvolver suas atividades rotineiras (sala de cortes - cone), foi constatado que o posto de trabalho atual não representa a realidade vivenciada pela reclamante, tendo em vista que houve alterações na planta industrial da reclamada, da época em que a mesma laborou na empresa. Deste modo, foi acordado na diligência pericial, a utilização do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, fornecido pela representante da reclamada e apresentado no anexo V deste laudo técnico pericial, onde foi quantificado para o setor cone - sala de cortes o valor de 88,87 dB (A), ultrapassando os 85 dB, tal qual estabelece a norma regulamentadora 15, anexo número 01 aprovado pela portaria 3.214/78. Deste modo, as atividades realizadas pela reclamante se enquadram como condições insalubres de trabalho devido à exposição ao agente físico ruído de forma contínua e permanente, em todo o período não prescrito do contrato laboral.”

(..)

Informo que para as atividades realizadas na sala de cortes - cone, não foi possível realizar as avaliações necessárias, tendo em vista que atualmente este posto de trabalho não está operando de modo contínuo, deste modo, foram consideradas as informações constantes no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, fornecido pela representante da reclamada e apresentado no anexo V deste laudo técnico pericial, onde foi quantificado para o setor cone - sala de cortes o valor de 10,6 °C, sendo compreendido que as atividades realizadas pela reclamante se enquadram como condições insalubres de trabalho devido ao agente físico frio durante todo o período não prescrito do contrato laboral, de acordo com a norma regulamentadora

15 anexo número 09: “As atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares, que exponham os trabalhadores ao frio, sem a proteção adequada, serão consideradas insalubres em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho.

Em suas conclusões periciais, pontuou o expert (fl. 225):

Pela avaliação pericial realizada na empresa S. A. LTDA, localizada na rodovia PR 340, 143 A1, km 2.5 - Bloco Parte 1, no município de Jaguapitã, estado do Paraná, no dia 16/02/2023, por meio de entrevista realizada com ambos os envolvidos, além de análises de documentação anexada aos autos, foi possível concluir que as atividades exercidas pela senhora Maria Carolina Ribeiro Pires - CPF: 105.523.829-81, na função de operador de produção I, realizando suas atividades nos setores: temperados (prescrito) e cone - sala de cortes, se enquadram como condições insalubres de trabalho devido aos agentes físicos ruído e frio, ambos em grau médio (20%), durante todo o período não prescrito do contrato laboral, conforme os parâmetros estabelecidos nos anexos números 01 e 09 da norma regulamentadora 15, aprovada pela Portaria 3.214/78. Esclarece-se que foi solicitado nos autos, com início na folha 163 (ID. 3cd23ea), conforme artigo 473, parágrafo terceiro, do CPC, para que fosse anexada a ficha de entrega dos equipamentos de proteção individual utilizados pela parte reclamante, tendo em vista os argumentos pontuados pela defesa da reclamada no tocante ao fornecimento e utilização dos equipamentos de proteção individual, e reforçado na diligência pericial, realizada no dia 16/02/2023, para a senhora Thais Siqueira Rufino (Analista RH da reclamada), sendo destacado a importância desta prova documental. Ocorre que até o momento nenhuma prova documental foi anexada, entendendo o perito técnico judicial que não foi fornecido nenhum tipo de equipamento de proteção individual que seja possível quantificar a periodicidade de entrega e sua aplicabilidade, desta forma, ficando evidenciado para o perito que a parte reclamante laborou em condições insalubres de trabalho devido à exposição aos agentes físicos ruído e frio, de forma contínua e permanente quando exerceu a função de operador de produção I, na unidade de produção da reclamada, não sendo os agentes neutralizados ou mitigados.

Quanto aos EPIs, restou consignado que *“foi solicitado nos autos com início na folha 163 (ID. 3cd23ea), conforme artigo 473, parágrafo terceiro, do CPC, para que fosse anexado a ficha de entrega dos equipamentos de proteção individual utilizados pela parte reclamante e reforçado na diligência pericial realizada no dia 16/02/2023, para a senhora Thais Siqueira Rufino (Analista RH da reclamada), informando aos presentes sobre a importância desta prova documental. **Ocorre que até o momento***

nenhuma prova documental válida foi anexada, entendendo o perito técnico judicial que não foi fornecido nenhum tipo de equipamento de proteção individual que seja possível quantificar a periodicidade de entrega e sua aplicabilidade”.

Logo, não se discute aqui, a possível efetividade dos EPIs em neutralizar os agentes insalubres, mas sim a ausência de comprovação de sua entrega e regular utilização.

Sublinhe-se que a comprovação de entrega de equipamentos individuais se dá pela via documental, pois é a partir das fichas de controle de entrega de EPIs que é avaliado o equipamento fornecido, o prazo de duração e a eficácia, via certificado de aprovação. Sendo que no caso dos autos sequer houve a apresentação das fichas de entrega dos EPIs, ônus do qual não se desvencilhou a reclamada. Assim, ainda que a reclamante se valesse de uniforme para laborar junto à ré, não há prova de que o uniforme fornecido à reclamante fosse, efetivamente, térmico, suficiente e apto a protegê-la do frio em que laborava.

Ressalte-se ser direito do empregado a *“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”*, conforme art. 7º, XX, da CF, no que se insere a adoção pelos empregadores de EPI's adequados e eficazes.

Nos termos da Súmula 80, do TST, *“a eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional”*. Assim, **somente com a comprovação do efetivo fornecimento de EPI aprovado pelo órgão competente, com indicação do respectivo CA, é possível verificar a eficácia, validade e potencial de proteção.**

Neste sentido já decidiu o c. TST:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA LEI Nº 13.467/2017. 1. PROVA DOCUMENTAL. JUNTADA ANTES DO ENCERRAMENTO DA INSTRUÇÃO PROCESSUAL. POSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. NÃO CONHECIMENTO. I. **A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de ser possível a juntada de documentos destinados à produção de provas até o encerramento da instrução processual, na esteira do que estabelece o art. 845 da CLT.** II. **Ao concluir que “os comprovantes**

apresentados após a contestação devem ser considerados válidos como meio de prova”, o Tribunal Regional proferiu decisão em conformidade com a jurisprudência desta Corte Superior, a atrair o óbice previsto no art. 896, § 7º, da CLT e na Súmula nº 333 do TST. III . Nesse sentido, se o recurso de revista não pode ser conhecido em razão de ausência de pressuposto de admissibilidade, há de se concluir que a causa não oferece transcendência (exegese dos arts. 896-A da CLT e 247 do RITST). Portanto, o apelo não merece trânsito. IV. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 6787320175210013, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 22/04/2021, 4ª Turma, Data de Publicação: 30/04/2021)

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. LEI 13.467/2017. PRODUÇÃO DE PROVA DOCUMENTAL. OPORTUNIDADE. EXIBIÇÃO APÓS A DEFESA E ANTES DO ENCERRAMENTO DA INSTRUÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O Tribunal Regional entendeu não ser possível a juntada de documento probatório pelo autor, ainda que acostado em momento anterior à audiência, uma vez que já apresentada a contestação. A matéria apresenta transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, da CLT, uma vez que a v. decisão regional está em dissonância com **a jurisprudência desta c. Corte Superior que, em casos como o dos autos, admite a apresentação de documentos até o final da instrução processual. No caso, o reclamante juntou as normas coletivas antes da realização da audiência. Em relação ao tema, no entanto, a CLT estabelece, em seu art. 845, o direito de as partes, em audiência, apresentarem “as demais provas”, não se podendo concluir assim pela impossibilidade de juntada dos documentos pelo autor após a entrega eletronicamente da contestação. Nesse sentido, o indeferimento do pedido de juntada de documentos, pelo autor, antes da realização da audiência de instrução, cerceou o seu direito de defesa, a tornar nulos os atos a partir daquele momento processual.** Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 00023613620175050161, Relator: Aloysio Correa Da Veiga, Data de Julgamento: 07/09/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 09/09/2022).

Ainda, é relevante destacar que, conforme entendimento sumulado pelo TST, em interpretação do art. 253, da CLT, a movimentação do trabalhador entre ambientes considerados naturalmente e artificialmente frios não exclui, por si só, o direito do empregado à fruição da pausa e à percepção do adicional de insalubridade (Súmula 438, do TST). Nesse contexto, configura-se uma exposição intermitente do trabalhador ao agente físico frio, mantendo a obrigação de pagamento integral do respectivo adicional, conforme preconiza a Súmula 47, também do TST:

SUM-47 INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

Considerando que não foi possível comprovar a neutralização do agente insalubre com a utilização de EPIs, ônus atribuído à empresa (arts. 818, da CLT, e 373, II, do CPC), é corret a decisão de reconhecer o direito da trabalhadora ao adicional de insalubridade.

O laudo pericial produzido nos autos apresenta fundamentação sólida, expondo claramente os critérios e a metodologia utilizados, além de descrever detalhadamente as condições de exposição analisadas.

Portanto, **não existem elementos que justifiquem a desconsideração da prova técnica**. A conclusão do perito, profissional especializado na área, fornece uma base técnico-científica abrangente para a resolução da lide, tornando os dados coletados no local de trabalho incontestáveis diante da ausência de uma contraprova técnica substancial, pelo que entendo que as teses elaboradas pela reclamada foram rechaçadas pela prova pericial, não merecendo prosperar.

Ante o exposto, **NADA A REPARAR**.

2.1.2 Horas extras - regime de compensação semanal

A reclamada recorre.

Sustenta: a) “a anotação de ponto retrata a real e efetiva jornada praticada pela recorrida durante todo o contrato de trabalho. A mera realização de labor suplementar e não indicação do crédito em anotação de ponto, não induz a invalidade do acordo firmado. Ainda a reclamante firmou acordo de compensação de jornada laboral, em que valida sua jornada de trabalho de 08h48min diários e 44h00min semanais, distribuídos em 5 dias de trabalho para 2 dias de descanso, também semanal.”; b) “e inexistente óbice legal para a prática de compensação e prorrogação de forma concomitantes”; c) “a Súmula 81 deste E. TRT-9 com sua aplicação em julgado, que também nos confirma que não há invalidade no acordo de compensação do presente caso”; d) “não há que se falar em invalidade pelo fato de cumulação com banco

de horas e/ou realização de horas extras, principalmente pois não há qualquer labor acima de 10h horas diárias, e qualquer labor ocorrido em dias compensados, teve seu devido pagamento, conforme recibos em anexo. No que tange eventual discussão quanto a invalidade do acordo de compensação em razão de possível prorrogação de jornada de atividade insalubre e ausência de autorização de autoridade competente, esta também se encontra rechaçada e inaplicável no caso em tela”; e) “a exigência de licença prévia, apontada por Vossas Excelências como necessária, também estaria cumprida pelo próprio disposto na convenção coletiva, afinal, repisa-se o comum acordo entre as partes tem-se como cumpridas as exigências legais. Portanto supre inclusive a necessidade de autorização prévia por autoridade competente, eis que se trataria de uma exigência prevista no art. 60 da CLT”; f) “a Justiça do Trabalho deve operar de maneira a intervir de forma mínima na autonomia da vontade coletiva, houve o julgamento do TEMA 1046 pelo C. STF”; e g) “não há que se falar em nulidade do acordo de compensação de jornada, seja por eventual atividade insalubre em jornada extraordinário, seja por coexistência de banco de horas, seja por prestação de serviço extraordinário, ou ainda por qualquer outro motivo, ao passo que houve instrumento coletivo de trabalho com os representantes da classe do trabalhador firmando tal possibilidade de compensação”.

Requer “a reforma da sentença para reconhecer a validade do acordo de compensação durante todo o contrato, e afastar todo o pagamento de horas extras. Sucessivamente REQUER, aplicação das Súmulas 85 do TST e 36 do TRT9 para os períodos em que for determinado pagamento de horas extras. Ainda REQUER, ao menos após 10/11/2017 os acordos de prorrogação e compensação sejam considerados válidos, diante da autorização prevista no art. 59-B da CLT. E para os períodos em que a Recorrida não trabalhou em ambiente insalubre”.

Colhe-se do julgado (fls. 356-360):

Alega a parte reclamante que havia trabalho em sobrejornada, sem a respectiva contraprestação. Aduz, em síntese, que laborava: “(...) de segunda a sábado das 05:00 até as 15:00/15:30min, ocorreu de trabalhar em diversos sábados. Não foram computados os minutos residuais.”

A reclamada contestou a pretensão alegando que as horas laboradas se encontram devidamente registradas nos controles de ponto.

Com efeito, os controles de jornada juntados com a defesa apresentam horários variáveis, consignando, inclusive, labor extraordinário.

Nessa quadra, desincumbiu-se parcialmente a parte reclamada de provar suas alegações defensivas, cabendo à parte autora o ônus de comprovar que os controles de ponto não espelhavam a real jornada desenvolvida, a teor dos artigos 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 373, I, do Código de Processo Civil vigente.

Esses documentos não foram desconstituídos pela prova contida nos autos. Ademais, a ausência de assinatura por parte do empregado não retira a juridicidade desses documentos, de acordo com a jurisprudência do TST:

“AGRAVO. RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI No 13.015/2014. HORAS EXTRAS. VALIDADE DOS CARTÕES DE PONTO APÓCRIFOS. PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE RECURSAL. 1. O Tribunal Regional afirmou que a ré não impugnou a validade dos cartões de ponto apócrifos, “tangenciando os termos da Súmula 422 do C. TST”, tal como transcrito no acórdão turmário. Entretanto, superou o óbice e emitiu tese acerca da matéria. 2. Firmada a tese e prequestionada a matéria, a ré apresentou recurso de revista fundamentado, quanto ao tema. Está, portanto, respeitado o princípio da dialeticidade. 3. À reclamante caberia, diante desse quadro, e entendendo haver incorreção no julgado, interpor recurso de revista contra o acórdão regional. Assim, não subsiste contrariedade às Súmulas 297 e 422 desta Corte. 4. O primeiro aresto colacionado à fl. 1.892-PE é inespecífico, na forma da Súmula 296, I, do TST, uma vez que trata de hipótese em que o próprio reclamante recorre de decisão proferida em recurso ordinário por ele interposto, de forma desfundamentada. Nos autos, diversamente, a reclamante não manejou recurso de revista contra acórdão proferido em julgamento de recurso ordinário da ré, que, diz, não deveria ser conhecido. 5. Da mesma forma, os demais modelos tratam de casos em que o agravo de instrumento ou o recurso de revista estavam desfundamentados ou impugnavam matéria não prequestionada, o que não ocorreu nos autos. 6. Quanto ao pedido sucessivo, relativo ao mérito da demanda, não há contrariedade à Súmula 338, I, do TST, uma vez que a jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que a ausência de assinatura do trabalhador nos cartões de ponto traduz vício formal, que não enseja, por si só, sua invalidação, na medida em que tal exigência não encontra respaldo legal. Incidência do óbice do art. 894, § 2º, da CLT. Agravo conhecido e não provido.” (TST - Ag-E-ED-RR - 1367-05.2010.5.01.0245, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 01/03/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 16/03/2018).

Logo, reconheço que os horários de entrada e saída (início e término da efetiva prestação de serviços) encontram-se devidamente registrados nos controles, os quais se caracterizam como espelhos da jornada desenvolvida.

Os controles de jornada indicam a adoção de sistema compensatório, com a prorrogação da jornada mediante supressão total ou parcial do trabalho aos sábados.

O sistema compensatório é formalmente válido, ainda que tacitamente, conforme art. 59, § 6º, da CLT. Em relação ao aspecto material, o art. 59-B, parágrafo único, da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, estabelece que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. Destarte, estão superados os entendimentos da Súmula 85, IV, do C. TST e da Súmula 36 do TRT da 9ª Região. Logo, o labor suplementar, ainda que eventualmente aos sábados, não é capaz de desnaturar o regime compensatório.

Não obstante, conforme fundamentado acima, a parte autora laborou em ambiente insalubre. A jurisprudência do C. TST, desde o cancelamento da Súmula 349, é pacífica no sentido de que a prorrogação de jornada, nessas condições, além da autorização coletiva, também exige a licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, nos termos do antigo art. 60 da CLT.

Nesse norte os seguintes arestos:

“(…) III - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 E DO NCPC - HORAS EXTRAS - REGIME DE COMPENSAÇÃO - ATIVIDADE INSALUBRE - NECESSIDADE DE PRÉVIA AUTORIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO É inválido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, mesmo que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do artigo 60 da CLT. Inteligência da Súmula nº 85, item VI, do TST. Recurso de Revista conhecido e provido” (TST - ARR-278-74.2016.5.23.0066, 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 31/05/2019).
“AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. ATIVIDADE INSALUBRE. AUSÊNCIA DE LICENÇA PRÉVIA DA AUTORIDADE COMPETENTE EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR. A Corte de origem manteve a invalidade do regime de compensação adotado pela reclamada, porquanto comprovado o labor em condições insalubres e a ausência de inspeção prévia da autoridade competente para a adoção do regime de compensação

horária. Diante de tais premissas fático-probatórias, não há como reputar válido o sistema compensatório. Por outro lado, o cancelamento da Súmula nº 349 do TST, por meio da Resolução nº 174/2011, decorreu do entendimento desta Corte Superior quanto à imprescindibilidade da licença da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho para a formalização do acordo coletivo de prorrogação/compensação de jornada em atividade insalubre. O exercício da autonomia sindical coletiva deve se adequar aos parâmetros mínimos correspondentes aos direitos assegurados em norma de natureza imperativa e que, por isso mesmo, não se encontram sob a égide da negociação atribuída ao sindicato. Nesse contexto, a liberdade negocial assegurada às partes, em matéria de saúde, higiene e segurança do trabalhador, encontra limite no disposto no artigo 7º, XXII, da Constituição Federal. De acordo com o artigo 60 da CLT, as prorrogações da jornada de trabalho nas atividades insalubres só poderão ser ajustadas mediante licença prévia da autoridade sanitária, pois somente esta possui conhecimento técnico e científico para avaliar os efeitos nocivos à saúde do empregado e verificar a possibilidade de aumentar seu tempo de exposição aos agentes insalubres. Extrai-se do acórdão recorrido que, no caso, a autorização não existe. Dessa forma, correta a decisão regional, quanto à invalidade do acordo de compensação. Agravo conhecido e não provido” (TST - Ag-ARR-773-22.2013.5.04.0012, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 31/05/2019).

“AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE 12X36. ATIVIDADE INSALUBRE. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO DO MTE. Esta Corte entende ser inválida a jornada de revezamento de 12x36 horas em ambiente hospitalar insalubre, mesmo que amparada por norma coletiva, quando ausente a autorização prévia da autoridade competente, nos termos do art. 60 da CLT. Consigne-se não ser o caso de se negar vigência ou desprestigiar a negociação coletiva, mas de reconhecer que as vontades coletivas não podem se sobrepor às disposições legais cogentes e de ordem pública que disciplinam sobre higiene e segurança do trabalho. Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo. Considerando a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com aplicação de multa” (TST - Ag-RR-730-88.2017.5.23.0021, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 23/11/2018).

Não veio aos autos licença prévia, nos termos do art. 60 da CLT. É digno de nota que não há, até este momento, qualquer declaração de inconstitucionalidade

do mencionado dispositivo. A presunção de compatibilidade constitucional dos atos emanados do Poder Público perdura até declaração em contrário, especialmente em face de alegadas violações genéricas a princípios da Constituição. Ressalte-se que a regra impugnada sequer foi suspensa cautelarmente pelo Excelso STF, no bojo da ADPF 422, o que corrobora sua higidez constitucional.

Portanto, todo o horário de compensação deverá ser adimplido como hora extra, observando-se o disposto no art. 59-B, caput, da CLT e a Súmula 85, III, do C. TST.

Aprecia-se.

Tendo em vista que o contrato de trabalho em causa iniciou em 15/07/2020, aplicam-se a ele as modificações trazidas pela Lei 13.467/2017.

As anotações nos cartões de ponto de fl. 103 e seguintes resultaram incontroversas.

Em que pesem os argumentos da reclamada, não há qualquer notícia nos autos de ajuste individual para compensação semanal de jornada, tampouco foi carreada norma coletiva que autorizasse tal regime. Mesmo que se considere a possibilidade de um acordo tácito de compensação, verifica-se que havia trabalho regular nos dias designados para a compensação, a exemplo do que se pode inferir do dia 21/11/2020 (fl. 107).

Ademais, como analisado anteriormente, está comprovado nos autos que a autora laborou em atividade insalubre durante o período imprescrito do contrato de trabalho.

Considerando que a jornada de trabalho se dava em ambiente insalubre, aplica-se o art. 60, da CLT, segundo o qual “quaisquer prorrogações” somente poderão ser acordadas mediante autorização específica das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho:

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em

matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Destaca-se que com o advento da Lei 13.467/2017 não foi alterado o “caput” do art. 60, da CLT, sendo apenas incluído o parágrafo único, que não guarda relação com o presente feito (*“exceção da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso”*).

A propósito, a Súmula 85, VI, TST, demonstra o entendimento daquela Corte há muito consolidado sobre a matéria:

SÚMULA 85 DO TST. COMPENSAÇÃO DE JORNADA.

(...)

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

No caso em tela, não há prova de que houvesse autorização das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho para implementação do regime. Saliento que a reclamada sequer carrou aos autos a norma coletiva da categoria, e mesmo que houvesse previsão acerca do regime em CCT, esta não supriria a exigência do artigo em comento.

Destaca-se ainda, que tais estipulações não poderiam ser validadas com base no decidido a respeito do tema 1046, eis que se trata de direito indisponível do trabalhador.

O descumprimento dos requisitos legais para a compensação de jornada em atividade insalubre acarreta nulidade absoluta do regime compensatório, considerando-se que, nos termos do art. 166, VI e VII, do Código Civil, serão nulos os atos jurídicos quando praticados com preterição de solenidade que a lei considere essencial para a sua validade ou quando a lei taxativamente proibir-lhe a prática, embora sem cominar sanção.

Ressalta-se ainda que não se aplica ao caso o caput do art. 59-B, da CLT, haja vista que a invalidade da compensação de jornada se deu em seu aspecto material.

Em tal circunstância de invalidade material do acordo, o entendimento desta 4ª Turma é pela inaplicabilidade das Súmulas 36 deste e.TRT9, e 85, IV, do c. TST, com o conseqüente pagamento como extras de todas as horas trabalhadas além da jornada contratual. Nestes termos, acórdão de relatoria da Exma. Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Sugumatsu, revisão do Exmo. Desembargador Luiz Eduardo Gunther (autos 0000444-04.2020.5.09.0892 ROT - publicação em 30.08.2022), conforme ementa:

HORAS EXTRAS. COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS. CONTRATO DE TRABALHO PÓS-REFORMA. ART. 59-B DA CLT. HORAS EXTRAS ALÉM DO LIMITE LEGAL. LABOR NOS DIAS DESTINADOS À COMPENSAÇÃO. INVALIDADE MATERIAL DO ACORDO. Para contratos de trabalho firmados após a Lei 13.467/2017, nos termos do art. 59-B da CLT, “o não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional”. Contudo, se a invalidade do acordo ultrapassa o aspecto formal e caracteriza-se em seu aspecto material, por ter havido labor nos dias destinados à compensação e horas extras além do limite legal, não é possível considerá-lo para nenhum efeito. Serão devidas como extras todas as horas que ultrapassaram a jornada contratual. Recurso do autor a que se dá provimento para considerar inválido o acordo e deferir horas extras e reflexos.

Pelo exposto, **NEGA-SE PROVIMENTO** ao recurso da reclamada.

2.1.3 Justiça gratuita

Por entender que a autora não comprovou a insuficiência financeira, a ré pleiteia a exclusão do benefício da justiça gratuita.

Aduz: a) “a simples menção em procuração/declaração não é suficiente para os fins levemente almejados, razão pela qual resta impugnada a declaração de hipossuficiência apresentada. Não obstante, também deixou de apresentar sua

declaração do imposto de renda, visando comprovar sua efetiva renda mensal e anual. No entanto, nada fez a Reclamante”; b) “exigir que a reclamada apresente maiores provas além das apresentadas nos autos, para que se desconstitua a declaração de hipossuficiência, é exigir da reclamada a produção de uma prova diabólica, situação vedada no ordenamento jurídico pátrio, afinal, extratos bancários, declarações de IRPF e demais documentos fiscais possuem a características do sigilo, logo, dependem de uma ordem judicial para acesso”; e c) “Se mantida a sentença de deferimento das benesses da AJG, esta, nesse aspecto, estaria afrontando os termos do art. 790 §3º e §4º da CLT, posto que é ônus do requerente da assistência judiciária a comprovação de que percebe valor inferior a 40% do teto da previdência, ônus do qual se entende não restar desincumbido. Ainda afrontaria o artigo 5º, inciso LXXIV da Constituição Federal que delega o ônus aquele que pleiteia. Transferir para a recorrente referido ônus, além de violar os artigos mencionados e o próprio princípio da legalidade, ainda, coloca a reclamada numa condição impossível de comprovação, afinal, documentos bancários e previdenciários possuem sigilo, conforme já narrado”.

Infere-se da sentença (fls. 369-371):

O art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017, estipula o seguinte:

“Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

(...)

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.”

Destarte, com a novel redação do referido dispositivo, duas situações se apresentam no paradigma da justiça gratuita.

A primeira, conforme previsto no § 3º, **faculta** ao Magistrado, de ofício ou a requerimento da parte, conceder os benefícios da justiça gratuita, àqueles que recebam salário igual ou inferior a 40% do limite máximo do RGPS, que, em 2023,

equivale a R\$ 3.002,99.

A segunda, de acordo com a redação do § 4º, constitui uma imposição (“será”), ou seja, o Juiz **deve** conceder a justiça gratuita à parte que comprovar a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, independentemente do importe salarial recebido. Esse critério (igual ou inferior a 40% do limite do RGPS) é apenas devido nos casos em que concessão se dá por faculdade do juiz, nos termos do § 3º.

Portanto, tendo a parte demonstrado a sua “miserabilidade jurídica” é imperativo o deferimento dos benefícios da justiça gratuita.

A CLT é omissa quanto aos requisitos suficientes relativos à comprovação da insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

O art. 99, § 3º, do CPC/2015, aplicável ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT e art. 15 do referido diploma, estabelece que:

“Art. 99. O pedido de gratuidade da justiça pode ser formulado na petição inicial, na contestação, na petição para ingresso de terceiro no processo ou em recurso.

(...)

§ 3º Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.”

Assim sendo, a declaração de hipossuficiência apresentada pela parte, pessoa física, ou declarada por seu advogado, desde que com poderes específicos para tanto (CPC, art. 105 e Súmula 463, I, do TST), possui presunção relativa (*juris tantum*) de veracidade.

No mesmo sentido o art. 1º, *caput*, da Lei 7.115/83:

“Art. 1º - A declaração destinada a fazer prova de vida, residência, pobreza, dependência econômica, homonímia ou bons antecedentes, quando firmada pelo próprio interessado ou por procurador bastante, e sob as penas da Lei, presume-se verdadeira.”

Tal documento, portanto, cumpre o requisito comprobatório do art. 790, § 4º, da CLT, devendo o Juiz, identificando-o nos autos, conceder os benefícios da justiça gratuita, em face da presunção legal de juridicidade (CPC/15, art. 374, IV).

No caso em exame, a parte reclamante preenche o primeiro requisito (CLT, art. 790, § 3º), pois recebeu o salário de R\$1.630,93. Ademais, não há demonstração de que a parte esteja empregada neste momento processual, razão pela qual não se pode deduzir que perceba remuneração superior ao limite legal.

Também se enquadra no segundo critério (CLT, art. 790, § 4º), pois veio ao processo declaração de insuficiência (fl. 22), a qual não foi desconstituída por qualquer meio de prova produzido nesta reclamatória.

Pelo exposto, concedo à parte autora o benefício da justiça gratuita.

Analisa-se.

De acordo com o entendimento prevalecente nesta 4ª Turma, mesmo após a vigência da Lei 13.467/2017, que conferiu nova redação ao § 3º, do art. 790, da CLT, **a declaração de hipossuficiência é documento hábil a demonstrar a insuficiência de recursos do requerente pessoa física**, se não infirmada por prova em sentido contrário. Inteligência dos arts. 98 e 99, §§ 2º e 3º, do CPC, associados ao item I, da Súmula 463, do c. TST.

Nesse sentido, citam-se os acórdão dos autos 0000700-15.2018.5.09.0019 e 0000529-45.2019.5.09.0594, ambos de relatoria do Exmo. Des. Ricardo Bruel da Silveira, DEJT 03.03.2021 e 15.12.2020, respectivamente, e ROT nº 0000194-83.2018.5.09.0651, de relatoria da Exma. Des. Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, DEJT 04.09.2020.

No âmbito do c. TST, a seguinte ementa da SDI-1:

EMBARGOS INTERPOSTOS PELO RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DAS LEIS DE Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. PESSOA NATURAL. APRESENTAÇÃO DE DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. REQUISITO LEGAL ATENDIDO. 1 . Cuida-se de controvérsia acerca da aptidão da declaração de hipossuficiência econômica para fins de comprovação do direito da pessoa natural ao benefício da assistência judiciária gratuita, em Reclamação Trabalhista ajuizada após a entrada em vigor da Lei n.º 13.467/2017, que conferiu nova redação ao artigo 790 da Consolidação das Leis do Trabalho. 2. Consoante disposto no artigo 790, §§ 3º e 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação conferida pela Lei n.º 13.467/2017, o direito aos benefícios da justiça gratuita resulta da insuficiência econômica da parte - presumida nas hipóteses

em que evidenciada a percepção de salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo do benefício do Regime Geral de Previdência Social, ou passível de demonstração pela comprovação da impossibilidade de custeio das despesas processuais. Verifica-se, contudo, que a alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 13.467/2017 não fez incluir no texto consolidado a forma pela qual se deve dar a comprovação da insuficiência de recursos para fins da concessão do benefício. Assim, têm aplicação subsidiária e supletiva as disposições contidas na legislação processual civil. Conforme se extrai dos artigos 99, § 3º, do Código de Processo Civil e 1º da Lei n.º 7.115/1983, a declaração de hipossuficiência econômica firmada por pessoa natural ou por seu procurador regularmente constituído revela-se suficiente para fins de comprovação da incapacidade de suportar o pagamento das despesas do processo. Conclui-se, portanto, que tem plena aplicação, mesmo após a edição da Lei n.º 13.467/2017, o entendimento consubstanciado no item I da Súmula n.º 463 do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que, “a partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015)”. Precedentes desta Corte superior. 3. A tese esposada pela Turma, na hipótese dos autos, revela-se dissonante da jurisprudência iterativa e notória deste Tribunal Superior, consubstanciada no item I da Súmula n.º 463 do TST. 4. Embargos interpostos pelo reclamante de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento (E-RR-415-09.2020.5.06.0351, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Lelio Bentes Correa, DEJT 07/10/2022).

Portanto, considerando que no presente caso foi pleiteada a justiça gratuita, em razão da declarada hipossuficiência econômica, sem provas capazes de infirmar o seu conteúdo, não há que se reformar a sentença.

NEGA-SE PROVIMENTO.

2.1.4 Honorários sucumbenciais

A reclamada pleiteia a majoração dos honorários advocatícios devidos pela reclamante.

Nesse sentido, assevera: *“como prevê o Código de Processo Civil, a qual a discussão inclusive teve o tema 1.046 do STJ já afetado quanto a possibilidade de fixação dos honorários sucumbenciais com base na equidade desde que se respeite o mínimo*

legalmente previsto, assim também existe o artigo 791-A da CLT e suas ramificações, o qual o caput deve ser observado quando da aplicação de seus parágrafos em respeito ao Princípio da Legalidade, insculpido no artigo 2º da Constituição Federal, e, também ao Princípio da Equidade, também previsto na Constituição Federal, entre os patronos da causa, afinal, ambos foram parcialmente sucumbentes!”.

Colhe-se do julgado (fl. 371):

Considerando que houve sucumbência recíproca (CLT, art. 791-A, § 3º) nos presentes autos, é devido o pagamento dos honorários previstos no art. 791-A da CLT. Dessarte, tendo como base os critérios estipulados no mencionado dispositivo legal (CLT, art. 791-A, § 2º), fixo em 5% os honorários sucumbenciais em benefício da parte autora e em 5% os devidos em prol da(s) reclamada(s). Os honorários do(s) causídico(s) da parte reclamante incidirão sobre o valor líquido da condenação, conforme apurado em liquidação de sentença, sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, de acordo com a inteligência contida na OJ 348 da SbDI-1 do C. TST. Os honorários do(s) advogado(s) da(s) ré(s) possuem como base de cálculo o valor efetivamente sucumbido, de acordo com os valores atribuídos aos pedidos constantes na exordial que foram julgados improcedentes.

Tendo em vista que a parte reclamante é beneficiária da justiça gratuita, os honorários ficam em condição suspensiva de exigibilidade, nos termos do art. 791-A, § 4º, da CLT, em conformidade com a decisão do Excelso STF na ADI 5766.

Pois bem.

Da análise do caso, quanto ao percentual deferido, considerando-se os parâmetros fixados pelo art. 791-A da CLT, quais sejam, o grau de zelo do profissional (concisão e clareza das peças apresentadas), o lugar de prestação de serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, entende-se que o montante de 5% (cinco por cento) fixado na origem, mostra-se suficiente e proporcional, levando-se em consideração as peculiaridades do caso.

Salienta-se que o percentual máximo, de 15% (quinze por cento), deve ser atribuído a causas com maior complexidade, o que não é o caso dos autos.

NEGA- SE PROVIMENTO.

Recurso da parte autora

2.2.1 Intervalo do art. 253, da CLT

A autora recorre.

Em suma, aduz: a) “a parte recorrente deveria usufruir durante os dias laborados 3 pausas de 20 minutos por dia” com cadeiras e bancos; b) a ré “deixa de juntar os controles de Julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2021, requerendo assim a confissão ficta da reclamada quanto aos pausas dos mencionados meses porque não comprovam a concessão”; “a partir do dia 01/05/2021 a parte deixou o setor de Perna/Leg, passando a integrar o setor de peito, e a partir de 01/12/2021 passou a integrar o setor de cortes primários conforme ficha de registro. Entretanto, como verifica-se pelos controles de pausas anexos, a reclamada apresenta os mesmo de 2020 a 2022 apenas os controles referentes ao setor da perna”; c) “requer seja novamente a reclamada condenada em confissão ficta , quanto ao período de Maio/2021 ao Março/2022, já que os controles de pausas não representam o setor que a reclamante laborava, e assim não demonstra a devida concessão de pausas. Vejamos que não há assinatura da parte reclamante em qualquer controle de pausa de 05/2021 a 03/2022. Chama a atenção que os controles de pausas vêm com o horário assinado, e assim como as pessoas definidas que assinaram os mencionados controles, vejamos que não é a pessoa quem preenche o número da Chapa, o que demonstra que a escolha não é aleatória”; d) “nos controles de pausas anexos pela própria reclamada não há qualquer assinatura da reclamante, reforçando que está jamais assinou o controle de pausas da reclamada. Vejamos que unanime as alegações de que não eram concedidas as pausas de 20 minutos, sendo que em média eram 15 minutos”; e) “havendo as mencionadas violações, deve ser considerado como pausas não concedidas e assim pagas como horas extraordinárias”.

Assim constou da r. sentença (fl. 361):

Tendo em vista que não há obrigação legal em registrar os tempos de pausa previstas no art. 253 da CLT (repetidas no item 36.13.1 da NR 36), cabia ao reclamante comprovar eventual descumprimento (CLT, art. 818, I). Desse ônus não se desincumbiu.

Os “controles” de pausa não se prestam à elucidar a questão, pois feitos

por amostragem. Não se tratava de efetivo registro das paradas por cada empregado, nem se prestam como anotação do período.

Ressalte-se que a referida pausa objetiva apenas a interrupção da atividade laboral na já mencionada condição de insalubridade. Não significa que o trabalhador deva ficar “parado” durante esse íterim. Portanto, se havia troca de EPI, ida ao vestiário ou qualquer outro comportamento que o valha, ainda sim a pausa seria válida, pois o afastamento do local artificialmente frio se deu por 20 minutos.

Comporta realçar, igualmente, que o item 36.13.3 da NR 36 não permite a cumulação do intervalo previsto no item 36.13.1, que se refere ao art. 253 da CLT (pausas térmicas), com as pausas do item 36.13.2, devidas aos que laborem na produção (pausas psicofisiológicas). Indevido, no aspecto.

Analisa-se.

Tendo em vista que no laudo pericial restou comprovado que a temperatura no setor de trabalho da autora foi de 10,6 °C, cabe à empregadora o dever de conceder à empregada a fruição do intervalo térmico previsto no artigo 253, da CLT, de 20 minutos a cada uma hora e quarenta minutos de trabalho, conforme jurisprudência pacífica do TST, constante da Súmula 438:

O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

Além disso, as pausas térmicas e psicofisiológicas relacionadas ao trabalho em ambiente artificialmente frio estão previstas na NR-36, que assim dispõe:

36.13 Organização temporal do trabalho

36.13.1 Para os trabalhadores que exercem suas atividades em ambientes artificialmente frios e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período mínimo de vinte minutos de repouso, nos termos do Art. 253 da CLT.

36.13.1.1 Considera-se artificialmente frio, o que for inferior, na primeira, segunda e terceira zonas climáticas a 15° C, na quarta zona a 12° C, e nas zonas quinta, sexta e sétima, a 10° C, conforme mapa oficial

do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

36.13.2 Para os trabalhadores que desenvolvem atividades exercidas diretamente no processo produtivo, ou seja, desde a recepção até a expedição, onde são exigidas repetitividade e/ou sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, devem ser asseguradas pausas psicofisiológicas distribuídas, no mínimo, de acordo com o seguinte quadro:

[...]

36.13.3 Constatadas a simultaneidade das situações previstas nos itens 36.13.1 e 36.13.2, não deve haver aplicação cumulativa das pausas previstas nestes itens.

36.13.4 Devem ser computadas como trabalho efetivo as pausas previstas nesta NR

[...]

36.13.7 No local de repouso deve existir relógio de fácil visualização pelos trabalhadores, para que eles possam controlar o tempo das pausas.

Logo, pela análise dos dispositivos acima, constata-se que o tempo relativo ao intervalo deve ser computado como de trabalho efetivo e que no local do repouso deve existir relógio de fácil visualização pelos empregados, a fim de que eles mesmos possam controlar o tempo das pausas. Tais premissas fazem emergir a conclusão de que não cabe à empregadora controlar a efetiva fruição do intervalo, pois já considerado como de trabalho efetivo e, por consequência, por não lhe caber o controle, não lhe é imposto manter registros acerca da regular fruição de pausa térmica.

Neste mesmo sentido observa-se que o artigo 253, da CLT, assegura aos empregados que *“trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo”*, porém não atribui à empregadora a obrigatoriedade de ter e manter registros a fim de comprovar a regular fruição de intervalo térmico pelos empregados.

Ademais, pela simples análise da CLT, constata-se que o artigo 253, ainda que trate de pausa térmica e que está é considerada como de trabalho efetivo, não está incluído no Capítulo II, que trata da Duração do Trabalho, razão pela qual a obrigação constante do artigo 74, § 2º, da CLT, restringe-se à jornada e intervalos previstos no respectivo capítulo, não se estendendo à pausa prevista no artigo 253, da CLT.

Sendo assim, conclui-se que não cabe à empregadora o dever de controlar, manter e apresentar registros de regular concessão de pausa térmica e fruição pelo empregado, mas sim à autora controlar a fruição, consoante item 36.13.7, da NR-36.

Portanto, necessário aferir se as pausas concedidas atendem aos fins previstos no art. 253, da CLT, qual seja, efetivo afastamento do ambiente insalubre, de forma que o intervalo fosse integralmente usufruído em ambiente no qual o empregado não permanecesse exposto ao frio, como também se era concedido nos limites do art. 253, da CLT: vinte minutos de intervalo a cada uma hora e quarenta minutos de labor.

Em audiência, procedeu-se à oitiva das partes e de duas testemunhas, cujo teor se expressa a seguir:

Preposta da reclamada (00:01:49):

As pausas eram de 20 minutos; para tirar os EPIs e ir para o lado de fora gastam 2 minutos; os 20 minutos é lá fora; possuem controle de pausas, por amostragem; o trabalhador assina o controle cerca de 2 ou 3 vezes por semana; é difícil realizar pausas no início e fim da jornada pois nunca passam do horário; a pausa pode ser concedida após o almoço.

Testemunha da autora, Taiane de Farias Gea Lima (00:03:30):

As pausas eram de 20 minutos, mas considera como 15, pois **tinham de se trocar para sair**; tinham 3 pausas; podia acontecer no início ou logo no fim do trabalho; **dependendo do dia faziam as três pausas antes do almoço e no período posterior só eram liberados para ir ao banheiro**; isso ocorria quando acontecia atraso de caminhão ou outro problema que a firma precisasse ficar parada; assinava o controle de pausas; cerca de 3 vezes na semana; as vezes o horário era fiel as pausas, as vezes não; a secretaria passava coletando a assinatura; assinava o controle; em algumas ocasiões precisava preencher o horário de acordo com o que lhe era dito pra preencher, não podia informar o real horário das pausas; às vezes o controle vinha preenchido e só precisava assinar; fez pausas junto com a autora; a autora já foi emprestada ao seu setor; tinha relógio na parte de fora; nunca se recusou a assinar as pausas.

Testemunha da reclamada, Fernanda Damasceno Pereira (00:13:09):

As pausas térmicas eram de 20 minutos; **nesses 20 minutos tinham de retirar os EPIs para sair da sala e ao voltar colocar novamente os EPIs; gastavam 2 minutos na ida e volta do intervalo trocando os EPIs; podem tirar pausas na primeira hora de trabalho**; tem controle de

pausa; é feito por amostragem; **acontece de concederem as pausas logo após o almoço; isso acontece cerca de duas vezes por mês;** fazem horas extras; **na ocasião da jornada extraordinária não são concedidas pausas extras;** não preenche o controle de pausas; os horários conferem; assina duas ou três vezes na semana; “é quase o mesmo horário”.

Como se pode ver, ambas as testemunhas declararam que a fruição da pausa começava a correr a partir do momento em que parava a linha, portanto, ainda em contato com o agente frio, pois os empregados precisavam sair do setor, passar a barreira sanitária e retirar os EPIs, o que levava entre dois minutos antes e após o retorno segundo a testemunha da ré, e 5 minutos, segundo a testemunha da autora.

Ademais, as testemunhas foram harmônicas em afirmar que as pausas podiam ser concedidas na primeira hora de trabalho ou logo após o almoço, tendo a testemunha da reclamada informado que inclusive, isso ocorria cerca de duas vezes por mês, o que demonstra incontestavelmente que as pausas não ocorriam no tempo estipulado pela lei, qual seja, a cada 1h40 de labor efetivo.

Portanto, a pausa concedida não alcança o fim pretendido pelo intervalo do art. 253, da CLT, pois se faz necessário que a fruição ocorra fora do contato com o frio, razão pela qual se entende que, apesar das testemunhas confirmarem a existência das pausas, restou demonstrado de forma satisfatória que estas foram gozadas de forma irregular para fins de intervalo térmico.

Ressalte-se que o intervalo do art. 253, da CLT, é norma imperativa, situada no rol das medidas de saúde, segurança e higiene dos trabalhadores, pelo que sua violação enseja condenação ao respectivo pagamento, não se tratando de mera infração administrativa.

Logo, a concessão parcial e irregular do intervalo para recuperação térmica, resulta no pagamento integral do período.

Ante o exposto, comporta reforma a sentença para o fim de deferir a reclamante o intervalo de 20 minutos a cada 1h40 de efetivo labor.

DÁ-SE PARCIAL PROVIMENTO ao recurso ordinário da reclamante para deferir-lhe o pagamento do intervalo previsto no art. 253, da CLT, de 20 minutos a

cada 1h40 de efetivo labor, como horas extras, observados os demais parâmetros de cálculo estabelecidos pela sentença.

2.2.2 Danos morais

Por entender que sofreu danos morais, a autora recorre especificamente de condições do trabalho que especifica:

Argumenta: a) “a revista pessoal ou de pertences, bem assim a barreira sanitária, são meios que visam alcançar algum desígnio empresarial. Devem ter sua juridicidade analisada a partir dessa perspectiva, mormente se não se revelarem indispensáveis para o atingimento do fim o qual pretendem colimar. Mas não se há negar, ainda assim, que a barreira sanitária tem fim mais nobre, pois não se explica pela mera proteção do patrimônio empresarial, ou pela desconfiança na potencial improbidade do trabalhador. Justifica-se como providência para assegurar o processamento de alimentos em ambiente higienizado. Sem embargo, tal justificativa não autoriza o desapareço à proteção da intimidade do empregado que, à semelhança de todos quantos protegidos pelo art. 5º, X, da Constituição, deve esgrimir contra quem os ofenda a existência, em nosso ordenamento jurídico, de direitos da personalidade”; b) “o escopo de tais disposições é assegurar a higienização daqueles que adentram o ambiente onde são tratados os alimentos a serem comercializados, com clara imposição no sentido de que as vestimentas utilizadas no ambiente externo não adentrem o recinto fabril onde ocorre a manipulação de alimentos. Nesse sentido, a exigência de as roupas serem trocadas e substituídas por trajes apropriados, após a higienização dos trabalhadores. Dessa forma, conclui-se que o modo de realização da troca e higienização dos trabalhadores não foi estabelecido pelas normas administrativas que disciplinam a atividade econômica, que apenas exige um padrão de higiene com vistas a garantir a produção apropriada de gêneros alimentícios. E se não há exigência na portaria do Ministério da Agricultura de que homens e mulheres exponham-se total ou parcialmente desnudos enquanto transitam pela barreira sanitária, nem poderia havê-lo sem ferimento da ordem constitucional, seria de questionar-se o que imunizaria o empregador da obrigação de respeitar a intimidade de seus empregados”; e b) “o ordenamento jurídico não autoriza qualquer empreendimento, ou qualquer expediente empresarial, senão o que se afina com os princípios constitucionais e direitos fundamentais da personalidade antes referidos. A barreira sanitária, de resto indispensável na empresa sob julgamento, deve realizar-se e decerto viabilizar-se nos

lindes do Direito”. (ID. 3265cac - Pág. 7 a Pág. 21)

Extrai-se da decisão recorrida (fls. 364-367):

Nos termos do art. 1º, incisos II, III e IV, da CF/88 a cidadania, dignidade da pessoa e o valor social do trabalho constituem-se em princípios fundamentais, sobre os quais se assenta a República Federativa do Brasil.

Dignidade essa que encontra estreito vínculo com a previsão de inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem da pessoa, assegurando-se direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, consoante art. 5º, X, da mesma Constituição Federal de 1988.

Indenização reparatória (danos materiais) ou compensatória (danos morais) que se estriba nas previsões contidas nos artigos 186, 187 e 927 do CCB. É que, conforme o Código Civil Brasileiro vigente, em seu artigo 186, “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”, equiparando-se juridicamente à violação do direito o abuso no exercício, nos termos do art. 187 do referido Código. Em complementação, o art. 927 do NCCB estipula que “aquele que por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”.

O direito à indenização assenta-se, segundo Sílvio Rodrigues, em *“princípio geral de direito, informador de toda a teoria da responsabilidade, encontradiza no ordenamento jurídico de todos os povos civilizados e sem o qual a vida social é inconcebível, é aquele que impõe, a quem causa dano a outrem, o dever de reparar”*.

De outra parte, constituem elementos da Responsabilidade Civil, além do Dano (sem dano não há indenização), o Ato Ilícito ou Atividade de Risco e o nexos Causal. Cuida-se desse da relação de causalidade entre o dano e a atividade empresarial (ou o ato ilícito).

Não se evidenciou, nos presentes autos, que a parte reclamante fosse submetida a condições de trabalho degradantes ou vexatórias. O contexto de troca de uniforme em observância a normas federais de saúde pública, ocorrido em local reservado (vestiário ou afins), não configura dano ao patrimônio imaterial da parte trabalhadora. Nesse sentido a jurisprudência:

“A) RECURSO DE REVISTA. 1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

TROCA DE UNIFORME. VESTIÁRIO COLETIVO. CIRCULAÇÃO EM TRAJES ÍNTIMOS NO LOCAL DE TRABALHO. EXIGÊNCIA SANITÁRIA. O quadro fático descrito na decisão recorrida não possibilita concluir, de forma irrefutável, a existência de ofensa aos direitos da personalidade do reclamante, mormente a intimidade, uma vez que, segundo o Regional, a rotina quanto à troca de uniforme representa apenas o cumprimento de normas federais de saúde pública, executada em um ambiente reservado. Aliás, não há registro fático de que a entrega dos uniformes era feita por empregados do sexo oposto e que supostamente enxergavam os que estavam dentro do vestiário trocando de roupa, muito menos de que o reclamante tinha de circular em trajes íntimos por cerca de dez minutos em frente a centenas de pessoas. Logo, considerando que, no caso vertente, não há registro no acórdão de nenhum excesso ou de negligência do empregador ao submeter os empregados ao procedimento exigido pelos órgãos de fiscalização, verifica-se que o empregador agiu dentro dos limites do seu poder diretivo. Intacto, pois o artigo art. 5º, V e X, da CF. Recurso de revista não conhecido. (...)” (TST - ARR-1605-06.2017.5.12.0008, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 14/08/2020).

“ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. (...) DANOS MORAIS - CARACTERIZAÇÃO - TROCA DE UNIFORME - BARREIRA SANITÁRIA - CIRCULAÇÃO EM TRAJES ÍNTIMOS EM VESTIÁRIO COLETIVO. PRESENÇA DE TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. O TRT aplicou a diretriz jurisprudencial estampada na Súmula nº 123 daquela Corte, in verbis: ‘BARREIRA SANITÁRIA. HIGIENIZAÇÃO ANTERIOR À TROCA DE UNIFORME. EXIGÊNCIA DO MINISTÉRIO DA AGRICULTURA. TRÂNSITO DOS TRABALHADORES EM ROUPAS ÍNTIMAS EM VESTIÁRIO COLETIVO. NÃO CONFIGURAÇÃO DE DANO MORAL. Não configura ato ilícito, e por consequência não enseja ofensa de ordem moral ao empregado, o procedimento adotado pelo empregador do ramo da agroindústria que exige dos seus empregados a troca de roupa em vestiário coletivo, os quais transitam com roupas íntimas na presença dos colegas do mesmo sexo antes de vestirem o uniforme para o ingresso na área de trabalho, porquanto em cumprimento às exigências impostas pelo Ministério da Agricultura por meio do Serviço de Inspeção Federal para atender normas fitossanitárias e de biosseguridade, de modo a evitar a contaminação dos produtos destinados ao consumo humano’ . O Tribunal Superior do Trabalho tem se deparado com uma grande quantidade de demandas envolvendo indústrias do gênero alimentício, nas quais se faz necessário o exame da conduta empresarial em face do delicado equilíbrio entre a obrigatoriedade de atendimento às normas sanitárias destinadas a essa atividade econômica e a imprescindível proteção da intimidade dos trabalhadores. A jurisprudência que se consolida na instância uniformizadora é a de que a mera submissão dos

empregados à higienização e à troca de uniforme na barreira sanitária não constitui, por si só, razão para o reconhecimento de ofensa moral. Todavia, é certo que as empresas devem cercar-se de todos os cuidados necessários à preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, adotando medidas preventivas, como, por exemplo, a instalação de portas nos vestiários. Nesse sentido, devem ser responsabilizadas em casos de condutas negligentes que resultem na desnecessária exposição física de seus colaboradores. Precedentes. Por todo o exposto, conclui-se que a tese de direito estampada no acórdão recorrido, não se coaduna com o posicionamento consolidado nesta Corte Superior. Destarte, o recurso de revista oferece transcendência com relação aos reflexos de natureza política previstos no artigo 896-A, §1º, II, da CLT. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 5º, X, da CF e provido. (...)" (TST - RR-1641-48.2017.5.12.0008, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 16/10/2020).

Não se evidencia, nestes autos, conduta da empregadora que extrapolasse o necessário para atendimento às regulamentações federais sanitárias.

O não fornecimento de EPIs não induz à conclusão de que algum direito imaterial do reclamante tenha sido violado. Nesse norte C. TST:

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. FORNECIMENTO INADEQUADO DE EQUIPAMENTOS PROTEÇÃO INDIVIDUAL. Constatada possível violação do artigo 927 do Código Civil, merece provimento o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. FORNECIMENTO INADEQUADO DE EQUIPAMENTOS PROTEÇÃO INDIVIDUAL. O fornecimento inadequado dos equipamentos de proteção individual, nas condições narradas nos autos, não representa afronta aos direitos de personalidade do trabalhador, de modo que incabível a indenização por dano moral pleiteada. Recurso de revista conhecido e provido" (TST - RR-10348-80.2015.5.05.0101, 8ª Turma, Relator Ministro Marcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 21/09/2018).

Ademais, as irregularidades cometidas pela ré foram devidamente sanadas na presente sentença e não autorizam o deferimento da indenização pleiteada, pois o simples descumprimento de alguma norma gera o direito à reparação material (o direito violado), não decorrendo daí a presunção *in re ipsa* de violação a algum direito

imaterial do trabalhador.

Não caracterizadas, portanto, as hipóteses dos artigos 5º, X, da CF/88, 186 e 927 do CC, rejeito o pedido de indenização por danos morais.

Examina-se.

A inicial sustenta que a reclamada *“submeteu a Reclamante a situação vexatória, pois durante toda a contratualidade, a Reclamante é obrigado a caminhar de lingerie do armário [onde deixava suas roupas], passa a roleta e ia até o vestiário [onde colocava o uniforme da empresa] na frente de todas colaboradoras. Vale ressaltar, que em alguns dias não há uniformes suficientes para todas as trabalhadoras, inclusive com a reclamante - eram obrigados a aguardar [seminus] os uniformes trazidos pelos funcionários do setor da lavanderia. Excelência, óbvio que o poder diretivo e fiscalizatório da Reclamada invadiu a privacidade da Reclamante, até porque existem medidas menos severas a fim de garantir o simples e correto uso do uniforme. Há limites no exercício dessa prerrogativa do empregador, entre os quais se encontra o respeito à intimidade e privacidade, próprias da pessoa. Sabe-se que a barreira sanitária é uma necessidade na indústria de alimentos, no entanto, na Portaria 210 e na Circular 175/2005/CGPE/DIPOA do Ministério da Agricultura e Abastecimento não há exigência sanitária para que os empregados permaneçam desnudos dentro dos vestiários.”*.

Primeiramente registro que tais alegações não foram impugnadas de forma específica pela defesa, que se limitou a rebater de forma genérica:

“...14. DA INEXISTÊNCIA DE DANO MORAL

Alega a autora que a Reclamada não segue as normas de segurança e saúde. Informa também que não usufruía corretamente as pausas da NR 36 do M.T.E, não paga adicional de insalubridade, não fornece EPIS limpos e não realiza rodizio das atividades e por fim alega que a Reclamada limita o uso do banheiro na jornada de trabalho. Sem razão alguma a parte autora. (ID. 8568c59 - Pág. 27 a Pág. 32).

De outra parte, a prova testemunhal corroborou o relato quanto à exposição de corpo em trajes íntimos:

A testemunha da autora, Taiane de Farias Gea Lima, declarou que (00:03:30): ***“Quando ia ao vestiário ficava de lingerie para trocar de uniforme; já viu gente usando***

shorts e top; essas pessoas levavam advertência.

A testemunha da reclamada, Fernanda Damasceno Pereira, ratificou o fato ao dizer que (00:13:09): ***“Para se trocar no vestiário pode usar roupa branca por baixo”***.

Entende-se pois que está comprovado nos autos que a reclamada adotava procedimento de higienização denominado de “barreira sanitária”, no qual a autora necessitava transitar em dependência da empresa vestida apenas de roupas íntimas, na presença de outras colegas de trabalho.

Tal exigência da empregadora não se sustenta ainda que a título de medida sanitária, constituindo procedimento hábil a constranger a trabalhadora mulher e, diante de tal potencial ofensivo, guarda relação com a condição de gênero e requer o exame dos fatos sob tal perspectiva, em conformidade com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

O citado Protocolo foi instituído pela Resolução n.º 492/2023 do CNJ, de 17/03/2023, e constitui instrumento destinado a promover a igualdade de gênero e a não discriminação, sendo de observância obrigatória nos múltiplos âmbitos da Justiça, visto que é da alçada dos órgãos jurisdicionais o combate à discriminação e ao preconceito.

Nessa linha, deve o julgador nortear-se pelos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação, considerando e refletindo sobre as diversas condições de gênero, raça, classe e suas interseccionalidades, conforme os instrumentos jurídicos disponíveis no ordenamento, no intuito de alcançar a interpretação dos fatos que melhor corresponda à realidade, bem como obter a resposta mais adequada à problemática apresentada.

Sob tais perspectivas a conduta adotada pelo empregador revela a prática de rotinas de trabalho bastante distante do razoável, vez que implementadas ao custo da invasão da privacidade e da exposição da intimidade de seus empregados, violando o direito à privacidade e à intimidade e ofendendo a dignidade da trabalhadora mulher, tanto em sua honra subjetiva (apreço por si própria) quanto em sua honra objetiva (imagem social cultivada por terceiros), presumindo-se o dano pelo simples fato da violação (*in re ipsa*).

Assim reconhecido, reputa-se grave a conduta da reclamada em não viabilizar um ambiente laboral respeitoso, seguro e saudável, preservando a intimidade

e a dignidade da trabalhadora. Constitui direito fundamental do trabalhador um meio ambiente de trabalho hígido e seguro (art. 7º, XXII, XXIII e XXVIII, CF), sendo do empregador a obrigação correspondente.

Decisões proferidas pelo c. TST em casos de natureza similar, de circulação de empregadas em trajes íntimos em frente a outros colegas de trabalho, ainda que do mesmo sexo, demonstram o entendimento de que o fato configura ofensa à intimidade e à dignidade humana:

“EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTOS PELA RECLAMADA SOB A ÉGIDE DA LEI 13015/14. DANO MORAL. BARREIRA SANITÁRIA. TROCA DE UNIFORME. CIRCULAÇÃO EM TRAJES ÍNTIMOS. Discute-se, nos autos, se a exposição dos trabalhadores, total ou parcialmente desnudos, em vestiário coletivo, para cumprimento de procedimento de higienização denominado “Barreira Sanitária”, exigido pelo Ministério da Agricultura, traduz-se ou não em dano moral. Em razão de empate na colheita dos votos, e em observância ao parágrafo 1º do artigo 140 do RITST, prevalece a tese estabelecida pela Turma no sentido de que **há dano extrapatrimonial quando o trabalhador é submetido a transitar com trajes íntimos pela barreira sanitária**, de resto indispensável e obrigatória na indústria de processamento de carnes. Recurso de embargos conhecido e não provido” (E-ARR-1601-50.2016.5.12.0057, **Subseção I Especializada em Dissídios Individuais**, Redator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 16/04/2021).”

“II - RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. BARREIRA SANITÁRIA. VESTIÁRIO COLETIVO. TROCA DE UNIFORME E CIRCULAÇÃO EM TRAJES ÍNTIMOS. Hipótese em que o Tribunal Regional manteve a sentença que indeferiu a indenização por danos morais decorrente da troca de uniforme e circulação em trajes íntimos em barreira sanitária, com amparo na Súmula 123 do próprio TRT. **A SDI-1 fixou o entendimento de que, em regra, nas hipóteses de observância das normas de natureza sanitária expedidas pelo Poder Executivo, o empregador não pratica ato ilícito, salvo se restar demonstrado que o demandado exacerbou os limites da legislação e das normas técnicas, submetendo o empregado a situação vexatória. Na hipótese dos autos, extrai-se da decisão que havia a troca de uniforme e a circulação em trajes íntimos em frente a outras colegas de trabalho. Nesse contexto, a exigência da troca de uniforme e a circulação em trajes íntimos perante as demais colegas de trabalho, ainda que sejam do mesmo sexo, configura ofensa à intimidade e dignidade humana, ensejando o direito à indenização por danos morais nos termos dos arts. 5º, X, da CF c/c**

o art. 186 do Código Civil. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido” (Processo: ARR - 972-92.2017.5.12.0008 Data de Julgamento: 19/10/2022, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, **2ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 21/10/2022).”

“ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. CIRCULAÇÃO EM TRAJES ÍNTIMOS. BARREIRA SANITÁRIA. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT ATENDIDOS. A barreira sanitária justifica-se como providência para assegurar o processamento de alimentos em ambiente higienizado. Sem embargo, tal justificativa não autoriza o desapareço à proteção da intimidade do empregado que, à semelhança de todos quantos protegidos pelo art. 5º, X, da Constituição, deve esgrimir-se contra quem ofenda a existência, em nosso ordenamento jurídico, de direitos da personalidade. E se não há exigência na portaria do Ministério da Agricultura de que homens e mulheres exponham-se total ou parcialmente desnudos enquanto passam pela barreira sanitária, nem poderia havê-lo sem ferimento da ordem constitucional, é de se afirmar que nada imuniza o empregador da obrigação de respeitar a intimidade dos empregados ao exigir que eles transitem, como devem transitar, pela barreira sanitária. Recurso de revista conhecido e provido” (RRAg-93-17.2019.5.12.0008, **6ª Turma**, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 25/04/2022).

Reforçando a convicção deste Relator, transcrevem-se os pertinentes apontamentos manifestados pelo Exmo. Desembargador RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA em caso anterior discutido, por meio eletrônico nesta Turma (pauta de 28 de junho), os quais abordam as implicações de caráter psicológico envolvidas na imposição à trabalhadora de exposição do corpo perante colegas:

“Penso que para a condição feminina a obrigação de expor seu corpo desnudo, ainda que para outras mulheres, tão somente, agride-lhes a dignidade e a auto imagem, é que a imposição cultural acerca da estética feminina é muito intensa, de forma a moldar o comportamento da mulher, vinculando-o a imagem de si diante de si mesma ao espelho, para gerar-lhe aprovação e desaprovação, afetando, assim, largamente a sua auto estima e, também, sua auto confiança. Trata-se de questão bem abordada por Boaventura de Sousa Santos no livro “A Crítica da Razão Indolente”, merecendo destaque:

Graças à investigação e a teorias feministas, sabe-se hoje que os espelhos, sendo um objeto de uso corrente desde há muitos séculos, são usados de modo diferente pelos homens e pelas mulheres e que essa diferença é uma das marcas da dominação masculina. Enquanto os homens usam o espelho

por razões utilitárias, fazem-no pouco frequentemente e não confundem a imagem do que vêem com aquilo que são, as mulheres têm de si próprias uma imagem mais visual, mais dependente do espelho, e usam-no mais frequentemente, para construir uma identidade que lhes permita funcionar numa sociedade em que não ser narcisístico é considerado não feminino (Sontag, 1972:34). Como diz Susan Sontag, “as mulheres não têm apenas faces como os homens” (1972:35), e La Belle acrescenta: “todos os homens têm faces; muitas mulheres são as suas faces” (1988:24). Esta diferença, que é uma marca da discriminação sexual, tem vindo a ser reconstruída pelas feministas como ponto de partida para afirmação de uma identidade feminina libertada que reivindique o espelho como uma forma própria de conhecer e aceitar o corpo (La Belle, 1988: 173 e ss.) (SANTOS, Boaventura de Souza. A Crítica da Razão Indolente: contra o desperdício da experiência. - 3ed - São Paulo: Cortez, 2001. pg. 47).

A mera exposição, portanto, das trabalhadoras à análise crítica das colegas, gera-lhes constrangimento desnecessário que não é compatível com o respeito à privacidade dos trabalhadores e trabalhadoras, cujo último bastião material é justamente a imagem corporal. (...).”

De todo o exposto, atribui-se à reclamada o dever de indenizar.

A despeito da dificuldade em mensurar o sofrimento moral, para a fixação do quantum indenizatório levam-se em conta alguns aspectos que auxiliam na quantificação, tal como o grau de culpa/dolo do ofensor, o carácter pedagógico da reparação, a extensão e a repercussão do dano, a gravidade da conduta lesiva, e a capacidade econômica do empregador, bem como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Considerando as peculiaridades do caso concreto à luz de tais critérios, fixa-se a indenização em favor da parte autora em **R\$ 10.000,00**, a ser corrigida pela taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação, conforme entendimento desta 4ª Turma, alinhado ao posicionamento firmado pela Seção Especializada deste Regional, a exemplo do precedente nos autos AP 0001081-15-2017-5-09-0130..

Ante o exposto, **DÁ-SE PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso da reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de **R\$ 10.000,00 (dez mil reais)**, a ser corrigida pela taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação.

III CONCLUSÃO

Em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presente o Excelentíssimo Procurador Luiz Renato Camargo Bigarelli, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Ricardo Bruel da Silveira e Valdecir Edson Fossatti; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Valdecir Edson Fossatti, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e Ricardo Bruel da Silveira; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM ADMITIR OS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**, assim como as respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RÉ**. Sem divergência de votos, **EM DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA** para: **a)** deferir-lhe o pagamento do intervalo previsto no art. 253, da CLT, de 20 minutos a cada 1h40 de efetivo labor, como horas extras, observados os demais parâmetros de cálculo estabelecidos pela sentença; e **b)** deferir-lhe o pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a ser corrigida pela taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas majoradas em R\$ 300,00 ante a ampliação da condenação neste ato arbitrada em R\$15.000,00.

Intimem-se.

Curitiba, 28 de fevereiro de 2024.

VALDECIR EDSON FOSSATTI

Relator

PROCESSO nº 0000151-04.2022.5.09.0653 (ROT)

DANO MORAL COLETIVO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. A Constituição Federal de 1988 elevou a reparação do dano moral à categoria de garantia constitucional (art. 5º, V e X), e não se restringiu, por certo, à tutela dos direitos individuais. Abarcou, também, o dano moral coletivo, resultado de determinadas condutas antijurídicas que ultrapassam a ofensa na esfera individual para repercutir no âmbito da coletividade, que possui valores morais passíveis de proteção. Em respeito à igualdade de gênero e a um dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (n.5), o Conselho Nacional de Justiça editou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, com ênfase na evolução jurisprudencial do direito de proteção à igualdade entre os gêneros. Emerge dos autos a prática de conduta discriminatória pela ré, ante a ocupação exclusiva do cargo de gerência por empregados do gênero masculino. A ilicitude foi objeto de apreciação e condenação de obrigação de fazer e de não fazer. Conquanto toda desobediência às regras trabalhistas possa ser, em tese, objeto do MPT, por intermédio de ACP, nem toda é suscetível de indenização por danos morais coletivos. O ato lesivo, no presente caso, é suscetível de pagamento de indenização por danos morais coletivos, eis que sobressai demonstração de ofensa significativa e intolerável a interesses extrapatrimoniais reconhecidos e compartilhados pela coletividade. Logo, provado o fato gerador da reparação, imperiosa a cominação da obrigação de pagamento de indenização por dano moral coletivo. Sentença mantida.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**, provenientes da **VARA DO TRABALHO DE ARAPONGAS**.

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho relacionada à implementação de medidas para combate à desigualdade de gênero nos cargos de gerência da empresa ré.

Inconformada com a r. sentença (fls. 2705), proferida pela Exma. Juíza do Trabalho Sandra Cristina Zanoni Cembraneli Correia, que julgou os pleitos parcialmente procedentes, recorre a parte ré, em recurso ordinário (fls. 2734), postulando a reforma da sentença quanto às obrigações de fazer e não fazer relativas à discriminação

reconhecida, bem como ao dano moral coletivo.

Custas recolhidas (fls. 2764), bem como o depósito recursal (fls. 2766).

O autor apresentou contrarrazões (fls. 2782).

O interesse público envolvido já está sendo devidamente tutelado pelo Ministério Público do Trabalho, autor da ação, conforme parecer do Procurador Regional do Trabalho Luiz Renato Camargo Bigarelli às fls. 2816.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário da parte ré e das respectivas contrarrazões.

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RÉ

Discriminação de gênero. Cargos de gerência.

Assim decidiu o juízo a quo:

I. CARGOS DE GERÊNCIA. DISCRIMINAÇÃO QUANTO AO ACESSO POR MULHERES

Observe da petição inicial que a parte autora formulou os seguintes pedidos:

“(...) que a ré seja condenada ao cumprimento das seguintes obrigações de fazer:

- a) abster-se de praticar e/ou de permitir a prática de quaisquer atos que importem em discriminação no tocante ao acesso aos cargos de gerência por mulheres, sob pena de pagamento de multa de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), a cada constatação;
- b) no prazo de até 180 dias, promover a ascensão funcional ou a contratação de mulheres, de maneira que seja observado o percentual mínimo de 30% (trinta por cento) de pessoas do gênero feminino em cargos de gerência existentes em quadro funcional, sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00, por mês de atraso no cumprimento da obrigação;
- c) uma vez atingido o percentual mínimo de 30%, manter constantemente, em seu quadro funcional, uma quantidade de mulheres em cargos de

gerencia que não fique aquém desse patamar, sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00, por mês em que a obrigação for descumprida”.

Assim, ainda mais considerando a causa de pedir, concluo que as suas pretensões se restringem aos ocupantes de cargos de gerencia/diretoria que possuam poderes de mando e de gestão, situação que afasta os ocupantes do cargo de gerente de região.

De fato, e de conhecimento desta magistrada, em razão da instrução e julgamento recente dos autos RT 0001456- 57.2021.5.09.0653, que os gerentes de região tem por atribuição atender os franqueados em uma determinada região, abrangente de uma certa quantidade de municípios, seja para lhes prestar auxílio quanto as suas vendas e pós-vendas, seja para verificar a sua conformidade as diretrizes da franqueadora, não possuindo outros empregados da parte re que lhe sejam subordinados.

Tais trabalhadores sequer laboram na sede, apenas a ela comparecendo eventualmente.

A sua função, portanto, e operacional, não possuindo esses trabalhadores poderes de mando e gestão na estrutura da parte re.

Logo, os exercentes dessa função não integram os limites desta lide.

Depreendo da leitura da própria contestação que a parte re possui atualmente os seguintes gerentes e subgerentes com poderes de mando e gestão, totalizando treze pessoas, sendo todos homens: gerente geral, gerente administrativo, gerente e subgerente comercial, gerente pratico, gerente de suprimento, gerente industrial, gerente industrial trainee, gerente de franquia, gerente financeiro e gerente geral de vendas franquia.

Noto da prova oral, ainda, que foi mencionada a existência de apenas duas mulheres ocupantes de efetivo cargo de gerencia, as quais, no entanto, não mais trabalham para a parte re ha anos, sendo que, ou o cargo foi extinto ou mesmo ocupado em substituição por outro homem.

Não ha como considerar como gerente a Sra. Karina, seja porque não ocupa cargo com essa denominação, seja porque de seu próprio depoimento deduzo que

o seu nível era de liderança/coordenação, e não de gerência, categoria esta última superior em termos hierárquicos na estrutura da parte re.

A CF/88, em seu art. 7º, assim preceitua:

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

(...)

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(...)

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

A CLT, por sua vez, assim disciplina:

“Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas a espécie de emprego e a condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (...)

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, e vedado: (Incluído pela Lei no 9.799, de 26.5.1999)

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, a idade, a cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei no 9.799, de 26.5.1999)

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei no 9.799, de 26.5.1999)

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei no 9.799, de 26.5.1999) (...)

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei no 9.799, de 26.5.1999) (...)

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei no 9.799, de 26.5.1999)

Art. 377 - A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres e considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.”

Também estabelece a Lei no 9.029/1995:

“Art. 1o E proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção a criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7o da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei no 13.146, de 2015)”

Já a Convenção no 111 da OIT: (Decreto n. 62.150, de 1968) assim estipula:

“Artigo 1o:

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:

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

No mais, como bem explanado pelo Ministério Público do Trabalho, a quem peço vênia para transcrever os fundamentos apresentados também na presente decisão, por estarem em consonância com a doutrina que trata dessa matéria:

“Cabe destacar que a doutrina estabelece duas modalidades de

discriminação: direta e indireta. A discriminação direta é aquela que, com base em dados sensíveis como gênero, raça, cor, idade, orientação sexual, impede ou dificulta o acesso equitativo as oportunidades existentes mediante conduta proativa do sujeito. Fundamenta-se em um estereótipo, estigma ou preconceito. (...)

Por sua vez, oriunda do direito estadunidense - Caso Griggs vs. Duke Power Co. (1971) e, recentemente, Caso Texas Dept. of Housing and Community Affairs v. Inclusive Communities Project, Inc. (2015)³ - cita-se a discriminação indireta, também denominada de Teoria do Impacto Desproporcional (Disparate Impact) ou do Duplo Efeito. Entende-se por discriminação indireta a utilização de práticas aparentemente neutras que resultam em desvantagens para determinados grupos em violação ao princípio da igualdade em sua vertente material, acarretando resultados e impacto desproporcional para o respectivo grupo.

No plano laboral, acontece quando são criados requisitos para o acesso, permanência ou ascensão no emprego que inviabilizam, indiretamente, que um grupo consiga atingir seus objetivos e resultados.

De acordo com Joaquim Barbosa, ex-Ministro do STF:

“Toda e qualquer prática empresarial, política governamental ou semigovernamental de cunho legislativo ou administrativo, ainda que não provida de intenção discriminatória no momento de sua concepção, deve ser condenada por violação do princípio da igualdade material se, em consequência de sua aplicação, resultarem efeitos nocivos de incidência especialmente desproporcional sobre certas categorias de pessoas”.

Consoante Diretiva n. 2.000/78 da União Europeia, art. 2º, item 2, “b”:

“Considera-se que existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas, a não ser que: i) essa disposição, critério ou prática sejam objetivamente justificados

por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários, ou que: ii) relativamente as pessoas com uma determinada deficiência, a entidade patronal, ou qualquer pessoa ou organização a que se aplique a presente diretiva, seja obrigada, por força da legislação nacional, a tomar medidas adequadas, de acordo com os princípios previstos no art. 5º, a fim de eliminar as desvantagens decorrentes dessa disposição, critério ou pratica”.

Não ha duvidas que as discriminações indiretas são de difícil identificação e comprovação por prova direta, razão pela qual se aceita a sua demonstração por indícios (considera-se indicio a circunstancia conhecida e provada, que, tendo relação com o fato, autorize, por indução, concluir-se a existência de outra ou outras circunstancias, nos termos do art. 239 do CPP), como aqueles já acima apontados, que informam que a parte re, mesmo não declarando abertamente a sua predileção por homens ou inserindo essa preferencia em seus normativos, adota comportamentos em sentido diverso, pois ha anos não admite ou promove mulheres para os seus cargos de nível gerencial, não obstante elas façam parte de seu quadro funcional e estejam vinculadas a setores compatíveis ou mesmo apresentem currículos em processos seletivos, não tendo sequer demonstrado a parte re a existência de fatos objetivos que tornariam desaconselhável a assunção de cargos administrativos por tais pessoas, cargos esses que notoriamente não exigem esforço físico.

Ainda que outras demandas e inquéritos civis tenham tido desfechos favoráveis a tese da parte re, não vinculam o presente juízo, ainda mais porque se referem a fatos alegados como praticados inclusive por outras pessoas jurídicas que também atuam com produtos ORTOBOM e ocorridos em outras Unidades da Federação.

Saliente-se, no mais, que não e condição para o ajuizamento de ação civil publica a previa apresentação de proposta de termo de ajustamento de conduta pelo Ministério Publico e sequer a adoção de inquérito civil, ainda mais se ele já tiver elementos que formem o seu convencimento pela violação de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos indisponíveis.

No mais, devem ser conciliados os valores da livre- iniciativa com os do trabalho e da dignidade da pessoa humana, conforme inclusive preceitua a CF/88:

“Art. 1º A Republica Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel

dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (...)

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios”

Outrossim, conforme constou do Informativo 633 do STF, em relação ao julgamento da ADPF 186, cujos fundamentos também se amoldam ao caso ora em análise, já que ambos envolvem discussões a respeito da proteção da igualdade material e do combate a discriminação:

“O Min Joaquim Barbosa definiu a discriminação como componente indissociável do relacionamento entre os seres humanos. Saliou estar em jogo, em certa medida, competição, espectro que germinaria em todas as sociedades. Nestes termos, estatuiu que, quanto mais intensa a discriminação e mais poderosos os mecanismos inerciais a impedir o seu combate, mais ampla a clivagem entre o discriminador e o discriminado. Esclareceu que, aos esforços de uns, em prol da concretização da igualdade, se contraporiam os interesses de outros no status quo. Seria natural que as ações afirmativas sofressem os influxos das forças antagônicas e que atraíssem considerável resistência, sobretudo da parte daqueles que, historicamente, se beneficiaram da discriminação dos grupos minoritários. No ponto, frisou que as ações afirmativas definir-se-iam como políticas públicas voltadas a concretização do princípio da igualdade material e da neutralização dos efeitos perversos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de complexão física. Apontou que a igualdade deixaria de ser princípio jurídico a ser respeitado por todos e passaria a se consubstanciar objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade. Ressaltou haver, no direito comparado, vários casos de ação afirmativa desenhadas pelo Poder Judiciário - naquelas circunstâncias em que a ele não restaria outra alternativa senão determinar medidas cabíveis. Aduziu que, impostas ou sugeridas pelo Estado, por seus entes vinculados e até mesmo por entidades privadas, essas providências visariam combater não apenas discriminação flagrante, mas também aquela de fato, de fundo cultural, estrutural, como a brasileira, arraigada de tal forma na sociedade que as pessoas sequer a perceberiam. Afirmou que constituiriam a mais eloquente manifestação da ideia de

Estado diligente, daquele que tomara iniciativa, que não acreditaria na força invisível do mercado. Reputou que se trataria de mecanismo sócio-jurídico destinado a viabilizar, primordialmente, harmonia e paz social - que, mais cedo ou mais tarde, ver-se-ia seriamente perturbada quando um grupo social expressivo estivesse eternamente a margem do processo produtivo e dos benefícios do progresso. Registrou que essas ações objetivariam robustecer o desenvolvimento econômico do país, a proporção que a universalização do acesso a educação e ao mercado econômico teria, como consequência inexorável, o crescimento macroeconômico, a ampliação generalizada dos negócios, ou seja, o crescimento do país como um todo. Sobrelevou que a história universal não registraria, na era contemporânea, nenhum exemplo de nação que tivesse se erguido, de condição periférica a de potência econômica e política, digna de respeito, na cena internacional, quando mantenedora, no plano doméstico, de política de exclusão, fosse ela aberta ou dissimulada, legal ou meramente estrutural ou histórica, em relação a parcela expressiva de sua população.”

No mesmo sentido:

“MISOGINIA. PRETERIÇÃO DA TRABALHADORA NAS PROMOÇÕES NO EMPREGO. DANO A MORAL. CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO BELÉM DO PARA). CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (CEDAW). 1. Cabe as autoridades públicas atuarem de forma a eliminar todas as formas de discriminação contra a mulher praticada por quaisquer pessoas, organização ou empresa, conforme compromisso assumido pelo Brasil, signatário das Recomendações da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Para, de 1994) e da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979), ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 4.377, de 13.9.2002. No âmbito das relações de trabalho, o empregador é responsável por manter um ambiente de trabalho íntegro, saudável e respeitoso (art. 7º, XXII, e 200, VIII, da CR88) e responde, independentemente de culpa, pelos atos praticados por seus empregados (art. 932, III, e 933 do CC), inclusive com relação às discriminações em face da mulher. 2. Como se extrai do art. 1º da Convenção 111 da OIT, todo e qualquer tratamento desigual, de caráter infundado, em matéria de emprego ou profissão, que dificulte ou obstaculize o acesso e permanência no emprego, a oportunidade de ascensão e formação profissional, a igualdade remuneratória, bem como promova a violência e o assédio, constitui discriminação. 3.

Entretanto, não obstante o vasto arcabouço normativo internacional, fatores histórico-culturais enraizados na nossa sociedade machista e patriarcal perpetuam a discriminação contra a mulher, com a adoção do estereótipo de que a emocionalmente vulnerável, frágil fisicamente e responsável pelos afazeres domésticos. Sobre o tema, os professores Claiz Maria Pereira Gunca dos Santos e Rodolfo Pamplona Filho ressaltam que a divisão sexual do trabalho e regida pelo princípio da separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e pelo princípio da hierarquia (trabalho de homem vale mais do que um trabalho de mulher), acarretando a atribuição de tarefas e lugares sociais diferentes e separados para homens e mulheres, em que a atividade masculina e mais valorizada socialmente e ocupa um papel hierárquico superior. Essa divisão fica ainda mais latente quando as mulheres se inserem em atividades ou profissões tipicamente masculinas, de modo que, como o discurso que naturaliza a hegemonia masculina não se mostra suficiente, busca-se desqualificar as mulheres que rompem essa barreira, por meio de discriminações indiretas e pela prática de assédio. 4. Sensível a esse contexto, a Organização Internacional do Trabalho, comemorando seu centenário de fundação, aprovou, na 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra (junho de 2019), a Convenção 190, sobre violência e assédio no trabalho, temas responsáveis pelo grande aumento nos casos de doenças psicossociais, com destaque para a questão de gênero nos casos de abuso e assédio e para a necessidade de proteger as mulheres no local de trabalho. A referida Convenção reconhece que a violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente. Ademais, comprometem o meio ambiente do trabalho, afetando a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente. 5. O termo misoginia, que tem origem em nas palavras gregas: *miseo* (ódio) e *gyne* (mulher). Trata-se do ódio ou aversão as mulheres, que pode se manifestar de diversas formas, como a objetificação, depreciação, descredito e outros tipos de violência, física, moral, sexual, patrimonial ou psicológica. 6. A questão de gênero ainda é determinante no mercado de trabalho brasileiro. De uma forma geral, as mulheres brasileiras ganham, em média, 76% da remuneração masculina, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD- 2018). 7. Estatísticas recentes revelam que as mulheres são preteridas nas promoções e ganham menos do que os homens, inclusive em cargos de nível hierárquico equivalente e que o maior obstáculo enfrentado pelas mulheres no caminho da liderança esta na fase inicial das carreiras, até o nível de gerência. Esses dados

confirmam a falta de foco na paridade de gênero em níveis mais baixos e revelam que, se os problemas na extremidade inferior da balança não forem resolvidos, não haverá mulheres disponíveis, nas organizações, para alcançarem cargos de liderança. Nesse contexto, é urgente implementar medidas de combate e superação das discriminações a mulher, para a efetivação da jus fundamentalidade da Constituição de 1988 e das Convenções Internacionais adotadas pelo Brasil para efetivação dos melhores ideais de democraticidade, respeitabilidade e simetria entre gêneros. 5. No caso dos autos, a trabalhadora exerceu, por cinco anos, atividades pesadas em metalúrgica, e o conjunto probatório revelou preterição da trabalhadora simplesmente por ser mulher, em razão da misoginia comumente observada em locais de trabalho pesado. Ressalte-se a dificuldade da prova do assédio moral em casos como esse, nos quais a violação é naturalizada e os comportamentos são socialmente aceitos. 6. O dano é in re ipsa e independe de comprovação de sofrimento íntimo, já que inviável a prova da dor sentida pela vítima. Em relação ao quantum indenizatório, cabe ao magistrado, observados os imperativos da razoabilidade, fixar um valor que atenda a duas finalidades concomitantes e distintas: compensação da vítima e punição/dissuasão do agressor. Recurso da reclamante provido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais causados pela preterição da trabalhadora nas promoções no emprego, simplesmente por ser mulher, no importe de R\$ 30.000,00. (...)” (TRT 15 - RO 0012154-35.2017.5.15.0059, 6ª Turma, 11ª Câmara, Relator JOAO BATISTA MARTINS CESAR, DJE 27/11/2020).

Ante o exposto, ainda que o ordenamento jurídico oferte ao empregador determinados poderes, estes não podem ser exercidos com abuso, sob pena de caracterizar ato ilícito, conforme art. 187 do CC/02.

No mais, as normas constitucionais que consagram o princípio da isonomia e vedam o tratamento discriminatório possuem incidência direta também nas relações privadas (eficácia horizontal dos direitos fundamentais), vinculando, assim, também o empregador. Nos termos do art. 11 da Lei no 7.347/85:

“Art. 11. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor.”

Ainda, conforme art. 84 do CDC (art. 21 da Lei no 7.347/85):

“Art. 84. Na ação que tenha por objeto o cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concedera a tutela específica da obrigação ou determinara providencias que assegurem o resultado pratico equivalente ao do adimplemento.

§ 1º A conversão da obrigação em perdas e danos somente sera admissível se por elas optar o autor ou se impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado pratico correspondente.

§ 2º A indenização por perdas e danos se fara sem prejuízo da multa (art. 287, do Código de Processo Civil).

§ 3º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, e licito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou apos justificação previa, citado o réu.

§ 4º O juiz poderá, na hipótese do § 3º ou na sentença, impor multa diária ao réu, independentemente de pedido do autor, se for suficiente ou compatível com a obrigação, fixando prazo razoável para o cumprimento do preceito.

§ 5º Para a tutela específica ou para a obtenção do resultado pratico equivalente, poderá o juiz determinar as medidas necessárias, tais como busca e apreensão, remoção de coisas e pessoas, desfazimento de obra, impedimento de atividade nociva, alem de requisição de forca policial.”

Frise-se, também, conforme art. 497 do CPC, de aplicação subsidiaria (art. 19 da Lei no 7.347/85):

“Art. 497. Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concedera a tutela específica ou determinara providencias que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado pratico equivalente.”

Paragrafo único. Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a pratica, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, e irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo.”

Ainda, conforme art. 536 do CPC:

“Art. 536. No cumprimento de sentença que reconheça a exigibilidade de obrigação de fazer ou de não fazer, o juiz poderá, de oficio ou a requerimento, para a efetivação da tutela específica ou a obtenção de tutela pelo resultado pratico equivalente, determinar as medidas

necessárias a satisfação do exequente.

§ 1º Para atender ao disposto no caput, o juiz poderá determinar, entre outras medidas, a imposição de multa, a busca e apreensão, a remoção de pessoas e coisas, o desfazimento de obras e o impedimento de atividade nociva, podendo, caso necessário, requisitar o auxílio de força policial.”

Ante o exposto, a fim de evitar a continuidade de praticas lesivas e discriminatórias em relação as mulheres por parte da re, cabível a determinação de medidas pelo juízo, inclusive mediante a cominação de multa, as quais não estão, ainda, sujeitas a um rol taxativo, mas devem ser hábeis a tutelar o direito que esta sendo violado.

Nesses termos, não ha falar em violação do principio da legalidade pela adoção de medidas executivas atípicas.

Ratifico, portanto, em parte a decisão de tutela antecipada de ID no dd1791e e condeno a parte re ao cumprimento das seguintes obrigações de fazer e não fazer, limitadas aos cargos de gerentes com poderes de mando e gestão, assim considerados os já existentes e/ou equivalentes que eventualmente venham a ser criados, inclusive em substituição aos atuais:

- comunicar nestes autos todas as novas contratações e promoções para o cargo de gerente, diretores ou subgerentes, com a apresentação de justificativas caso envolvam profissionais do sexo masculino, sob pena de aplicação de multa de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais) por cada violação;
- abster-se de praticar e/ou de permitir a pratica de quaisquer atos que importem em discriminação no tocante ao acesso aos cargos de hierarquia gerencial por mulheres, sob pena de pagamento de multa de R\$30.000,00 (trinta mil reais), a cada constatação;
- No prazo de ate 360 dias, havendo a abertura de vagas, seja por criação de novos cargos, seja pela dispensa de homens que ocupem esses cargos, promover a ascensão funcional ou a contratação de mulheres, de maneira que seja observado o percentual minimo de 20% (vinte por cento) de pessoas do gênero feminino em cargos de hierarquia gerencial de seu quadro funcional, devendo no prazo de 720 dias esse percentual ser aumentado para 30% (trinta por cento), sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por mês de atraso no cumprimento da obrigação (não havendo criação de cargos ou vacância, devidamente comprovados, o prazo poderá ser prorrogado,

sendo vedada a supressão do cargo);

- Para permitir esse acesso, a empresa devera apresentar em ate 180 dias da publicação da sentença um programa de acesso e promoção de mulheres em posições estratégicas (cargos de hierarquia gerencial e quadro de diretores), com propostas de incentivo a carreira feminina.

E cediço que a empresa possui função social, deve contribuir para que a sociedade evolua em todos os aspectos, inclusive no que diz respeito a proteção dos trabalhadores, consubstanciada pela busca ao pleno emprego (CF, art. 170, VIII) e pelos direitos fundamentais dos trabalhadores previstos pelo art. 7o da Constituição de 1988, e certo que a função social age no sentido de legitimar ou promover a implementação de mecanismos para a promover a eliminação da diferença de gêneros, a inclusão, a distribuição dos resultados da atividade empresarial, a viabilização de iniciativas de co-gestão e a proteção ao meio ambiente, entre outras funções não menos importantes (art. 180 da Constituição Federal).

Para que as mulheres possam efetivamente contribuir para o desenvolvimento do empreendimento, deve ser assegurado as mesmas um lugar de fala. E de conhecimento geral que numa reunião comum, 20% dos presentes a reunião dominam 80% do debate. Logo, se as mulheres empregadas e exercentes de cargo de gestão não tiverem domínio do tema, dificilmente terão assegurado seu lugar de fala nas reuniões e seu posto poderá ser considerado meramente decorativo, e esse não e o objetivo da lei que determina a igualdade de gênero.

Assim, para que possa se dar efetividade a inclusão de mulheres em cargos gerenciais, estas devem ser preparadas para a função.

Ademais, embora a re seja uma empresa de capital fechado, e notório que a pratica A-S-G (ambiental, social e governança) se estende a todos os empreendimentos e órgãos, inclusive públicos, pois representa um comprometimento com valores de sustentabilidade, meio ambiente, sociedade e boa gestão. Dessa forma, a criação de um programa de acesso e promoção de mulheres a cargos estratégicos, alem de cumprir a obrigação precípua postulada nesta ação civil publica, também contribuirá para que se de efetividade e forca a esses cargos ocupados com mulheres, melhorando, de quebra, a produtividade da re, que possui atuação em diversas localidades e que poderá estender esse conhecimento a todas elas, melhorando assim sua performance e se desenvolvendo de forma mais racional, produtiva e perene.

- Observar o percentual mínimo de 40% (quarenta por cento) de mulheres em listas de recrutamento para cargos de hierarquia gerencial, ou seja, a cada 5 candidatos, 2 no mínimo deverão ser mulheres, a fim de garantir o acesso das mulheres e sua ascensão as áreas gerenciais, destacando que é obrigação da empresa tornar as atividades menos penosas e pesadas a todos os trabalhadores, permitindo, dessa forma que mais mulheres possam trabalhar ali, já que se trata de uma empresa bem conceituada no mercado e que deve garantir a equidade de gênero em seu ambiente de trabalho, sob pena de pagamento de multa de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Julgo procedentes em parte os pedidos, nesses termos.

Em recurso ordinário, a ré requer inicialmente a concessão de efeito suspensivo ativo ao recurso. Postula, em seguida, a reforma da decisão, para que sejam afastadas as obrigações de fazer e não fazer determinadas, alegando que: a) a sentença se baseou apenas em indícios, violando os direitos fundamentais do caso concreto; b) a testemunha ouvida em juízo depôs em sentido contrário aos fundamentos da petição inicial, pois negou a ocorrência de discriminação no ambiente de trabalho; c) a empresa reuniu ampla prova documental que demonstrou que inexistiu discriminação de gênero na promoção ao cargo de gerência, como os que apontam o fomento do acesso das mulheres aos cargos de liderança; d) houve condenação em obrigações não previstas em lei, bem como limitação desarrazoada ao princípio da livre iniciativa; e) não pode o Poder Judiciário criar ações afirmativas, atuando como legislador positivo; f) nenhuma das obrigações fixadas em sentença está amparada por dispositivo legal, já que o único parâmetro adotado foi o fato de a empresa não ter em seus quadros gerente do gênero feminino há anos; g) não houve comprovação concreta de prática abusiva pela ré.

Caso seja mantida a condenação, requereu a minoração das multas determinadas, por considerar exorbitantes os valores estipulados.

Analiso.

O ordenamento jurídico brasileiro possui como fundamento essencial a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho (art. 1º, III e IV da CF). Também prevê que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, observado, entre outros, o princípio da redução das

desigualdades sociais (art. 170, VII da CF).

Ou seja, por disposição expressa da Constituição Federal, a livre iniciativa não se trata de direito absoluto, mas deve ser pautada, entre outros, na valorização social do trabalho, com respeito aos direitos fundamentais garantidos a todas as pessoas. Entre os direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, encontra-se o princípio da isonomia, que impõe a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres (art. 5º, caput, CF), sendo vedadas, portanto, quaisquer discriminações nesse sentido.

Ressalta-se que a discriminação de gênero é conduta combatida amplamente também em âmbito internacional, citando-se, de forma especial, os art. 7.º da Declaração Universal de Direitos Humanos; art. 2º e 26 do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos; art. 24 do Pacto de San Jose da Costa Rica; art. 3º do Protocolo de San Salvador, a Proclamação de Teerã e as Convenções 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

De forma especial, estas últimas se inserem no campo dos direitos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro com status supralegal, conforme entendimento consolidado pelo E. STF. De acordo com o art. 1º da Convenção 111 da OIT, considera-se discriminação:

- a) toda distinção, exclusão ou preferencia, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferencia, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento em matéria de emprego, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

Ainda, possui destaque, no âmbito do sistema global de proteção dos direitos humanos, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, promulgada pelo Decreto 6.949/2009, que conceitua a discriminação contra a mulher, conforme artigo 1º:

“Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra

a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo”.

Entre outros direitos previstos expressamente no mencionado diploma, ressalte-se o direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego e o direito à promoção no emprego em igualdade de condições, consoante art. 11, “b” e “c”.

No mesmo sentido, pode-se citar a Convenção 156 da OIT e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher. Ressalta-se, ainda, que a igualdade de gênero se trata de meta a ser atingida na Agenda 2030 da ONU, constante do Objetivo 5, que assim menciona:

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte

[...]

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

[...]

5.a Realizar reformas para dar as mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais

[...]

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis

Em âmbito nacional, a Constituição prevê expressamente como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a proteção do mercado de trabalho da mulher, bem como a proibição de diferenças, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo (art. 7º, XX e XXX).

Ainda, a Lei 9.029/95, em seu artigo 1º, dispõe: “É proibida a adoção de

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

Além disso, o art. 373-A da CLT proíbe a recusa a emprego, promoção ou dispensa em razão de gênero, que não deve ser fator determinante para fins de ascensão profissional.

Assim, a prática discriminatória ofende a função limitadora da boa-fé objetiva, na medida em que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes” (art. 187 do CC).

Essa vertente do princípio da boa-fé veda o exercício anormal de um direito, ao combater condutas que se afastam da ética e lealdade exigidas em uma dada sociedade.

A discriminação de gênero vilipendia, ainda, outros valores constitucionalmente previstos, como o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, estabelecidos no artigo 1º, III e IV, da Carta Magna, pois sobrepõe anseios, muitas vezes, apenas mercantis, em detrimento de outros básicos e fundamentais, como a saúde e a honra.

A expressão “entre outros” contida no art. 1º da Lei 9029/95, ao descrever a proibição de prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso e manutenção à relação de trabalho, evidencia não se tratarem de situações taxativas, pelo que toda e qualquer conduta discriminatória pode atrair a incidência de referido dispositivo legal. Nesse sentido:

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PERÍODO DE AFASTAMENTO. LEI 9.029/1995. ROL EXEMPLIFICATIVO. O art. 1º da Lei 9.029/1995, com a redação vigente ao tempo do ajuizamento da reclamação trabalhista, dispunha ser “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”. **Resta claro, pois, que o legislador quis coibir a adoção de qualquer prática discriminatória para acesso a emprego, trazendo, no corpo do dispositivo, mero rol exemplificativo.** Essa intenção fica mais evidente quando se percebe que, após alguns questionamentos, a redação do art. 1º da Lei 9.029/1995 foi alterada pela Lei 12.146/2015, para explicitar o que já era evidente, acrescentando-se apenas o termo “entre outros” após os motivos que já citava na redação anterior. **Constata-se, portanto, que o legislador, ao elencar alguns motivos, “entre outros”, não pretendeu restringir** àqueles pelos quais poderia ser configurada prática discriminatória limitativa de acesso ou manutenção do emprego. Ao contrário, quis deixar evidente o que já tinha estabelecido na redação original do dispositivo, que havia prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso ou manutenção da relação de trabalho por aqueles motivos citados (sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade), **sem prejuízo de outros mais que configurassem situação discriminatória.** Dessa forma, tem-se, sem sombra de dúvida, que o art. 1º da Lei 9.029/1995 nunca trouxe rol restritivo, mas apenas exemplificativo, o que conduz à conclusão de que, **sendo comprovada conduta discriminatória na dispensa do empregado, tem aplicação o diploma legal sob análise.** Por outro lado, o art. 4º da referida Lei 9.029/1995 faculta ao empregado o direito de optar pela reintegração ou percepção em dobro da remuneração do período de afastamento. No caso, restou comprovado que a dispensa foi retaliatória, pelo fato de o reclamante ter ajuizado ação contra a empresa, e o reclamante insiste no Recurso de Embargos em sua reintegração aos quadros da reclamada, com o restabelecimento do pagamento de seus vencimentos mensais. Assim, havendo perfeita adequação aos ditames da Lei 9.029/1995, determina-se a reintegração do reclamante ao emprego, com o pagamento de todas as verbas devidas no período do afastamento, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento. (TST-ER-807-35.2013.5.09.0892, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 16.03.2018).

A respeito da discriminação como ato atentatório ao Estado Democrático de Direito, inclusive a que se fundamenta na orientação sexual ou em sua identidade ou expressão de gênero das pessoas, em julgamento histórico concluído em 13/06/2019, o STF enquadrou o crime de homofobia e transfobia como racismo social, nos termos da Lei nº 7.716/89, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26:

DIREITO CONSTITUCIONAL. MANDADO DE INJUNÇÃO. DEVER DO ESTADO DE CRIMINALIZAR AS CONDUTAS ATENTATÓRIAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. HOMOTRANSFOBIA. DISCRIMINAÇÃO INCONSTITUCIONAL. OMISSÃO DO CONGRESSO NACIONAL. MANDADO DE INJUNÇÃO JULGADO PROCEDENTE.

1. É atentatório ao Estado Democrático de Direito qualquer tipo de discriminação, inclusive a que se fundamenta na orientação sexual das pessoas ou em sua identidade de gênero. 2. O direito à igualdade sem discriminações abrange a identidade ou expressão de gênero e a orientação sexual. 3. À luz dos tratados internacionais de que a República Federativa do Brasil é parte, dessume-se da leitura do texto da Carta de 1988 um mandado constitucional de criminalização no que pertine a toda e qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais. 4. A omissão legislativa em tipificar a discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero ofende um sentido mínimo de justiça ao sinalizar que o sofrimento e a violência dirigida a pessoa gay, lésbica, bissexual, transgênera ou intersex é tolerada, como se uma pessoa não fosse digna de viver em igualdade. A Constituição não autoriza tolerar o sofrimento que a discriminação impõe. 5. A discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero, tal como qualquer forma de discriminação, é nefasta, porque retira das pessoas a justa expectativa de que tenham igual valor. 6. Mandado de injunção julgado procedente, para (i) reconhecer a mora inconstitucional do Congresso Nacional e; (ii) aplicar, até que o Congresso Nacional venha a legislar a respeito, a Lei 7.716/89 a fim de estender a tipificação prevista para os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional à discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero.

Transcreve-se, por oportuno, excerto contido no acórdão do Mandado de Injunção nº 4733/DF, de Relatoria do Exmo. Ministro Edson Fachin:

“(…)

No diagnóstico de Balkin, uma das variáveis centrais para o sucesso de uma demanda por direitos é a articulação com o sistema político partidário. Por essa razão, o presente julgamento precisa ser vislumbrado, para além da fundada procedência da ação mandamental, como uma forte sinalização ao Legislativo de que o quadro fático é alarmante e merece maior atenção.

É inegável que haverá resistência de parcela expressiva da população. Fosse as medidas contempladas de bom grado ou socialmente espontâneas, não haveria que se tratar de reconhecimento ou de tolerância: **“a tolerância é necessária em virtude de algo que**

preferiria não existisse” (BROWN, Wendy. Regulation Aversion-Tolerance in the age of identity and Empire. Princeton University Press, 2009 p. 24).

É justamente por haver homofobia e transfobia, que o poder público deve adotar posturas combativas, que independam de pretensões eleitoreiras. A democracia não se confunde com o princípio majoritário, mas antes abrange a defesa de minorias. Nas palavras de John Hart Ely, “o dever de representatividade que reside na essência de nosso sistema requer mais do que uma voz e um voto” (Democracy and Distrust: a theory of Judicial Review. Harvard University Press, 1980. p. 135).
(...)

Neste sentido, antes de se possa falar, criticamente, em ativismo, é preciso compreender o papel do Judiciário num contexto histórico de hipertrofia dos demais poderes e, mais, num cenário de desconfiança e de falhas na concretização de direitos fundamentais, principalmente de minorias que pouco ou nenhum acesso têm à arena de decisão política.

A propósito, John Hart Ely reconhece a possibilidade de uma postura ativa do Judiciário com vistas a facilitar a representação política de minorias. E aplica a mesma lógica à proteção de minorias. Aduz:

“Vimos como diversos direitos não mencionados na Constituição devem receber proteção constitucional em razão do seu papel em manter abertos os canais de mudança política. Uma análise similar parece ser aplicável à proteção das minorias”. (John Hart Ely, Democracy and Distrust: a theory of judicial review, tradução livre, p. 172)

Aproveito o contexto norte-americano, no qual a obra de Ely se insere, para destacar o paradigmático caso *Brown vs. Board of Education*, em que a Suprema Corte dos Estados Unidos da América declarou a inconstitucionalidade da segregação racial de crianças em escolas públicas. **A decisão tornou-se um marco histórico do movimento pelos direitos civis e superou precedente da própria Corte que reconhecia como legítima a máxima “separate but equal”.** Trata-se de uma postura ativa (mas não ativista) no sentido da consagração de direitos fundamentais de minorias em um cenário de violação sistêmico.

De fato, não há como negar que a ausência de tipo penal específico para a homofobia tem sido óbice à fruição de direitos básicos de pessoas em razão de sua orientação sexual.

Enfim, e aqui faço nova remissão aos números da violência motivada por homofobia, valho-me da proporcionalidade e da jurisprudência da Corte, nomeadamente no que se refere ao histórico de concretização de direitos fundamentais no plano judicial, para reconhecer a aplicabilidade da Lei 7.716/1989 às condutas discriminatórias relacionadas à homofobia e à transfobia, enquanto não sobrevier legislação específica sobre a matéria.” (Grifo nosso)

Dessa forma, a livre iniciativa não autoriza as empresas a agirem de forma discriminatória, seja de forma direta, seja de forma indireta. Nesse sentido, importante mencionar que a discriminação indireta se configura quando praticadas condutas aparentemente neutras que geram como resultado a discriminação, mesmo sem intenção para tanto.

Trata-se de modalidade discriminatória amparada na Teoria do Impacto Desproporcional, oriunda do direito estadunidense, em decorrência das desvantagens irradiadas a determinados grupos decorrentes de uma ação aparentemente neutra. Assim, baseia-se na concretização do princípio da isonomia, materialmente considerado.

Diante da dificuldade probatória inerente à discriminação indireta, entende-se que cabe à parte autora, nos moldes do art. 818, I da CLT, a comprovação de indício dos fatos alegados. Nesse sentido, conforme bem destacado na sentença, considera-se indício a circunstância conhecida e provada, que, tendo relação com o fato, autorize, por indução, concluir-se a existência de outra ou outras circunstâncias, nos termos do art. 239 do CPP.

De outro lado, presente o indício da discriminação, caberia à parte ré, na forma do art. 818, II da CLT, comprovar a inexistência de práticas discriminatórias de forma concreta, isto é, demonstrar que a ausência total de mulheres nos cargos de gerência decorre de critérios objetivamente observados.

Verifico que o caso dos autos se refere exatamente à prática de discriminação de forma indireta.

Na petição inicial, o Ministério Público do Trabalho demonstrou, a partir de apuração realizada em inquérito civil, que a ré possui 22 cargos de gerência e 2 de subgerência, sendo todos ocupados atualmente por pessoas do gênero masculino.

Por outro lado, não entendo que a empresa tenha demonstrado **objetivamente** razões que justifiquem a ausência de mulheres nos cargos de gerência, restando caracterizada a discriminação indireta no caso. Apesar de alegar que apresentou “ampla documentação” quanto ao aspecto, sequer indicou em suas razões recursais elementos objetivos nesse sentido.

O depoimento da testemunha Daiana, ao contrário do que sustenta a parte ré, não aponta a inexistência de discriminação, mas tão somente demonstra que a empregada não tem conhecimentos acerca de condutas explícitas e intencionadas (discriminação direta) no sentido de negar a ascensão profissional às mulheres.

Veja-se que de nenhum depoimento testemunhal pode-se inferir razões objetivas pelas quais apenas existem pessoas do gênero masculino nos cargos de gerência, pois as testemunhas tão somente deixam claro que desconhecem situações concretas e intencionadas de discriminação contra as mulheres.

Ainda, é de se mencionar que não se observa em nenhum dos depoimentos colhidos a participação ampla das mulheres nos processos de promoção gerencial.

Por todo o exposto, então, entendo acertada a decisão da origem, sendo devidas, assim, as obrigações de fazer e de não fazer adotadas, que não se confundem com ações afirmativas, como aponta a ré, mas decorrem da tutela específica dos interesses indisponíveis da coletividade dos trabalhadores, conforme se infere dos art. 11 da lei 7.347/85; art. 84 do CDC; art. 497 e 536 do CPC.

Por fim, considerando os ditames da razoabilidade e da proporcionalidade, bem como tendo em vista a especificidade da situação em comento, relacionada à prática de discriminação indireta, entendo que os valores fixados pelo Juízo de origem em relação às multas pelo descumprimento das obrigações de fazer e de não fazer mostram-se adequados à finalidade de coibir a prática de conduta discriminatória pela ré e proporcionar a igualdade de gênero.

Assim, mantém-se a sentença.

Dano moral coletivo.

Sobre o dano moral coletivo, assim decidiu a sentença:

II. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS

Segundo Raimundo Simão de Melo, “o dano moral coletivo e a injusta lesão a interesses metaindividuais socialmente relevantes para a coletividade” (Ação Civil Publica na Justiça do Trabalho, 3a ed., p. 110).

Já para Xisto Tiago de Medeiros Neto (Dano Moral Coletivo, São Paulo: LTr, 2014, p. 172), o dano moral coletivo “corresponde a lesão a interesse ou direitos de natureza transindividual, titularizados pela coletividade, considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões (grupos, classes ou categorias de pessoas), em decorrência da violação inescusável do ordenamento jurídico”.

Conforme anteriormente já exposto, a parte re, por anos, adota a conduta reprovável e discriminatória no acesso de mulheres a cargos de efetiva hierarquia gerencial, o que viola inúmeros preceitos legais, constitucionais e convencionais.

Não ha duvidas, portanto, que tais condutas extrapolam o âmbito das trabalhadoras individualmente consideradas, atingindo a sociedade como um todo e a própria integridade e credibilidade da ordem jurídica, que não compactua com aqueles que cometem ilicitudes, ainda que veladas, com o intuito de afastar preceitos de ordem publica.

Frise-se que o dano moral coletivo, como dano “in re ipsa”, independe da prova de efetivos prejuízos, que se presumem diante da pratica da conduta ilícita.

No mais, o seu arbitramento deve atender as finalidades reparatória, sancionatória, preventiva e pedagógica.

Este Juízo perfilha do entendimento que o dano moral deve ser arbitrado, em face da impossibilidade de avaliar matematicamente o “pretium doloris”.

Este Juízo ao fixar o dano moral norteia-se pelas seguintes premissas:

- Extensão do fato inquinado - numero de pessoas atingidas, de assistentes ou de conhecedoras por efeito de repercussão;

- Permanência temporal - o sofrimento e efêmero, pode ser atenuado ou tende a se prolongar no tempo por razão plausível;

- Intensidade - o ato ilícito foi venial ou grave, doloso ou culposos;
- Antecedentes do agente - reincidência do infrator deve agravar a reparação a ser prestada ao ofendido;
- Situação econômica do infrator;
- Razoabilidade da indenização a título de dano moral.

Isso posto, em atenção aos princípios da razoabilidade e do livre convencimento, e ainda, observados os requisitos acima fixados para balizamento da indenização, além das condições financeiras da parte reclamada, arbitro em R\$300.000,00 (trezentos mil reais) a importância devida a título de indenização por danos morais coletivos, reversível a entidade social/beneficente situada nos municípios da jurisdição desta Vara do Trabalho de Arapongas, a ser indicada em momento oportuno pelo representante do Ministério Público do Trabalho.

Sobre a possibilidade de destinação da indenização por danos morais coletivos a outra entidade mais diretamente envolvida com os trabalhadores e a comunidade em que inseridos, e não ao FAT, já decidiu o C.TST:

“(…) 7 - Contudo, afasta-se a conclusão do juízo de primeiro grau de que o montante da indenização por danos morais coletivos deveria ser revertido para a entidade assistencial Instituto Nosso Lar, na cidade de Governador Valadares (MG), ficando a referida entidade com a obrigação de aplicar a quantia conforme viesse a ser estabelecido em execução, com a prestação de contas ao Poder Judiciário e ao MPT. 8 - Não se nega a relevância das atividades do Instituto Nosso Lar, na cidade de Governador Valadares (MG), o qual tem atuação significativa em projetos na área social. Também não se ignora a jurisprudência predominante nesta Corte Superior, que, interpretando a legislação federal que disciplina a matéria, adota o entendimento de que a quantia deve ser revertida ao FAT. Entretanto, a matéria esta a merecer reflexão mais detida. Conforme o juiz e professor José Roberto Dantas Oliva: “Assim, de todo conveniente que, em vez de a indenização ser direcionada ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que utilizaria o dinheiro para os mais variados fins (inclusive financiamento de programas de desenvolvimento econômico por intermédio do BNDES), sem relação direta com a reconstrução dos bens jurídicos lesados, atende mais ao espírito da norma antes referenciada que o numerário seja revertido a projetos e ações que efetivamente possibilitem a recomposição dos bens lesados.

Entretanto, para a efetiva reconstituição dos bens lesados, afigura-se salutar que as importâncias oriundas de astreintes ou, dependendo do caso, também por dano moral coletivo, revertam as localidades onde os danos foram produzidos.” (DANTAS, José Roberto. Astreintes e dano moral coletivo - destinação). 9 - A destinação ao FAT atende aos requisitos da lei quando se trata de condenações de repercussão nacional, e o FAT não é o único fundo ou instituição habilitado para tanto. 10 - No caso concreto, há na cidade de Governador Valadares - MG, o Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente, que atende a todos os requisitos, pois é previsto em lei (art. 88, IV, da Lei no 8.069/90 - Estatuto da Criança e do Adolescente), sendo vinculado ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (com participação da comunidade e do Ministério Público), parte de uma política nacional garantida pela Constituição Federal, em seu artigo 227, que obriga o Estado, a família e a sociedade a proteção integral e absolutamente prioritária às crianças e adolescentes. 11 - Deste modo, os valores deste feito reverterão do Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, condicionada sua liberação a projetos voltados ao combate do trabalho infantil, a proteção de direitos trabalhistas e sociais, educação e profissionalização de adolescentes, a serem aprovados, inclusive, pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Juizado da Infância e da Adolescência. 12 - Recurso de revista a que se dá provimento parcial.” (RR - 927- 68.2011.5.03.0099 Data de Julgamento: 02/12/2015, Relatora Ministra: Katia Magalhães Arruda, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015)

Julgo procedente em parte o pedido.

A parte ré requer a exclusão da condenação no dano moral coletivo, diante da ausência de dano à coletividade, consoantes razões já expostas no tópico anterior. Todavia, caso seja mantida, postula a redução do valor arbitrado, conforme parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade.

Analisa-se.

A Constituição Federal de 1988 elevou a reparação do dano moral à categoria de garantia constitucional (art. 5º, V e X), e não se restringiu, por certo, à tutela dos direitos individuais. Abarcou, também, o dano moral coletivo, resultado de determinadas condutas antijurídicas que ultrapassam a ofensa na esfera individual para repercutir no âmbito da coletividade, que possui valores morais passíveis de proteção.

O dano moral coletivo pode ser conceituado como “aquele que causa injusta lesão (ou ameaça de lesão) à esfera moral de uma coletividade (direitos difusos), classe, grupo ou categoria de pessoas vinculadas por uma relação jurídica base (direitos coletivos stricto sensu) ou pessoas determinadas que estejam na mesma situação fática (direitos individuais homogêneos), constituindo uma violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivamente considerados” (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Ministério Público do Trabalho. LTr. 4 ed. p. 243).

Para Marco Antônio Marcondes Pereira, citado por Thereza Cristina Gosdal (O Impacto do Novo Código Civil no Direito do Trabalho, “Dano Moral Coletivo Trabalhista e o Novo Código Civil”, Coordenadores: José Affonso Dallegrave Neto e Luiz Eduardo Gunther. São Paulo: LTr) o dano moral coletivo constitui “(...) o resultado de toda ação ou omissão lesiva significativa, praticada por qualquer pessoa contra o patrimônio da coletividade, considerada esta as gerações presentes e futuras, que suportam um sentimento de repulsa um fato danoso irreversível, de difícil reparação, ou de consequências históricas”.

Portanto, dano moral coletivo é o fruto indesejado da agressão que atinge o espectro dos valores sociais ou culturais da coletividade, causando ampla repulsa e, por isso, passível de reparação.

Sob essa perspectiva, ao contrário dos requisitos para a concessão de tutela inibitória, não basta que esteja presente a antijuridicidade na conduta lesiva. É necessário que seja extrapolado o limite da indignação individual para afetar o grupo como um todo e causar reprovação coletiva. Para restar configurado o dano moral coletivo, a violação de um direito muitas vezes está ligada ao descompromisso com a dignidade humana, com o valor social do trabalho, com a função social da empresa e com o meio ambiente.

Infere-se, pois, que o dano *de lege data*, moral coletivo, necessariamente, pressupõe uma efetiva macrolesão, cuja ocorrência implique ofensa de significativa monta, capaz de atingir a esfera moral de todo um grupo ou até mesmo de toda a sociedade.

Acrescenta-se, ainda, a demonstração da percepção do dano correspondente aos efeitos que, *ipso facto*, emergem coletivamente, traduzidos pela sensação de desvalor, de indignação, de menosprezo, de repulsa, de inferioridade, de descrédito,

de desesperança, de aflição, de humilhação, de angústia e de outras consequências de apreciável conteúdo negativo.

A Constituição Federal de 1988 elevou a reparação do dano moral à categoria de garantia constitucional (art. 5º, V e X), e não se restringiu, por certo, à tutela dos direitos individuais. Abarcou, também, o dano moral coletivo, resultado de determinadas condutas antijurídicas que ultrapassam a ofensa na esfera individual para repercutir no âmbito da coletividade, que possui valores morais passíveis de proteção.

Em respeito à igualdade de gênero e a um dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (n.5), o Conselho Nacional de Justiça editou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, com ênfase na evolução jurisprudencial do direito de proteção à igualdade entre os gêneros.

Emerge dos autos a prática de conduta discriminatória pela ré, ante a ocupação exclusiva do cargo de gerência por empregados do gênero masculino. A ilicitude foi objeto de apreciação e condenação de obrigação de fazer e de não fazer. Conquanto toda desobediência às regras trabalhistas possa ser, em tese, objeto do MPT, por intermédio de ACP, nem toda é suscetível de indenização por danos morais coletivos.

O ato lesivo, no presente caso, é suscetível de pagamento de indenização por danos morais coletivos, eis que sobressai demonstração de ofensa significativa e intolerável a interesses extrapatrimoniais reconhecidos e compartilhados pela coletividade.

Logo, provado o fato gerador da reparação, imperiosa a cominação da obrigação de pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Em relação ao *quantum* indenizatório, não há, na legislação pátria, delineamento do valor a ser fixado a título de indenização por dano moral coletivo. Cabe ao Juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos. A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação remete o Julgador à adoção do princípio da razoabilidade, em que se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta.

Nesse sentido:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO DA ECT . RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NAVIGÊNCIADA LEI N.º 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. ABRANGÊNCIA DA CONDENAÇÃO . Hipótese em que o Tribunal Regional decidiu que os efeitos da decisão proferida não ficam restritos aos limites territoriais do órgão jurisdicional, atingindo todos os trabalhadores da reclamada no estado de Rondônia, em razão de a presente ação coletiva proteger interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos. Sobre a questão, o Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do RE 1.101.937/SP (Tema 1075 da Tabela de Repercussão Geral) reconheceu a inconstitucionalidade do art. 16 da Lei 7.347/1985, alterada pela Lei 9.494/1997, que restringia a eficácia subjetiva da coisa julgada na ação civil pública aos limites da competência territorial do órgão prolator. Fixou, então, a seguinte tese jurídica: “ I - É inconstitucional a redação do art. 16 da Lei 7.347/1985, alterada pela Lei 9.494/1997, sendo ripristinada sua redação original”. Assim, a par de estar de acordo com a jurisprudência firmada no âmbito desta Corte, o acórdão regional está em consonância com a tese de repercussão geral (Tema 1075) fixada pelo Supremo Tribunal Federal, com efeito vinculante. Agravo de instrumento a que se nega provimento. **AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO** . 1. Na hipótese, o Tribunal de origem concluiu pela configuração de dano moral coletivo em face do reiterado descumprimento de normas acerca da saúde e segurança dos trabalhadores. Segundo se verifica do acórdão, a ré descumpriu inúmeras normas jurídicas que garantiam a higidez no ambiente de trabalho, destacando, entre outros, o mau funcionamento da CIPA, ausência de fornecimento de EPIs conforme NR 6 do MTE, irregularidades no PPRA, irregularidades no tocante à sinalização de segurança, ausência de medidas com vistas a prevenir incêndios, bem como omissão em estender aos terceirizados o Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho. 2. Com efeito, a Constituição Federal de 1988 assegura que todos têm direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, porque essencial à sadia qualidade de vida, razão pela qual incumbe ao Poder Público e à coletividade, na qual se inclui o empregador, o dever de defendê-lo e preservá-lo. No mais, os arts. 186 do CC, 157 da CLT e 19 da Lei n. 8.213/91 levam o empregador, parte detentora do poder diretivo e econômico, a proporcionar condições de trabalho que possibilitem, além do cumprimento das obrigações decorrentes do contrato laboral, a preservação da saúde, higiene e segurança do trabalhador . 3. A jurisprudência desta Corte tem decidido, reiteradamente, que os danos decorrentes do descumprimento frequente de normas trabalhistas

referentes à segurança e à saúde de trabalho extrapolam a esfera individual, ensejando dano moral coletivo a ser reparado, porquanto atentam também contra direitos transindividuais de natureza coletiva. 4. Logo, ao descumprir as normas de segurança e saúde do trabalho, a ré causou dano não apenas aos trabalhadores, estando configurada a ofensa ao patrimônio moral coletivo, passível de reparação por meio da indenização respectiva, nos termos dos arts. 186 do Código Civil, 5º, V, da Constituição Federal e 81 da Lei nº 8.078/1990. Agravo de instrumento a que se nega provimento. **DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. QUANTUM ARBITRADO** . O Tribunal de origem minorou o valor arbitrado a título de indenização por dano moral coletivo para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais). A jurisprudência desta Corte Superior, no tocante ao quantum indenizatório fixado pelas instâncias ordinárias, vem consolidando entendimento de que a revisão do valor da indenização somente é possível quando excessiva ou irrisória a importância arbitrada, em flagrante violação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. No caso em exame, o Tribunal de origem destacou o reiterado descumprimento de normas acerca da saúde e segurança dos trabalhadores. A apuração do montante indenizatório deve considerar o sofrimento causado, o grau de culpa da reclamada e a situação econômica desta, de modo a possibilitar que a indenização fixada, além de reparar o dano, possua também um caráter punitivo e pedagógico, incentivando a empresa a adotar medidas eficazes com a finalidade de evitar a reincidência do ocorrido. Nesse sentido, entende-se que a indenização por danos morais coletivos arbitrada em R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), ao considerar as circunstâncias do caso com suas peculiaridades, o bem jurídico ofendido e a capacidade financeira da reclamada, além do caráter pedagógico, não configura valor excessivo, tampouco teratológico a autorizar a redução pretendida. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...) (AIRR-211-96.2015.5.14.0001, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 16/09/2022).

Em que pesem os argumentos recursais, o valor fixado pelo Juízo de origem, de R\$ 300.000,00, mostra-se razoável e proporcional ao porte da reclamada (capital social de mais de 6 milhões de reais - ID 2c371b0), à extensão do dano, à gravidade das infrações.

Assim, mantém-se.

Por fim, lançam-se abaixo os **fundamentos do voto convergente** proferido pelo Exmo. Desembargador Marcus Aurélio Lopes:

“Registro alguns apontamentos que considero essenciais para evidenciar a plena adequação constitucional da responsabilidade empresarial por causa da discriminação por gênero, pois apoiada pelos elementos concretos de convicção concernentes à realidade da empresa e que conduzem à conclusão de que a ré incorre na prática ilegal e inconstitucional de preferir homens em cargos de diretoria em detrimento de mulheres.

Os casos que envolvem discriminação são difíceis devido à contextualização e valoração das alegações e provas na busca de assegurar uma solução justa e efetiva, sem o risco de se proferir um julgamento a partir de ideias preconcebidos ou ideologias. Para tanto, valho-me, pois, do teor da defesa apresentada e dos elementos de convicção presentes nos autos, de forma especial, das provas documentais.

A alegação inicial, em síntese do essencial, é de que a ré, empresa fabricante de espumas e colchões, adota política discriminatória em relação às suas empregadas, de forma a dificultar/impossibilitar o acesso das mulheres a cargos de gerenciamento e direção. Realidade que ficou espelhada nos autos.

De início, tem-se que a ré é parte em Ações Cíveis Públicas de iniciativa do MPT não somente na 9ª Região, como na 8ª, 2ª e 15ª, todas com o mesmo objeto de alegação. Ainda que os depoimentos tomados em fase de inquérito não tenham o mesmo peso daqueles obtidos na seara judicial, a convergência dos relatos sobre o tema não passa despercebida, já sinalizando, pois, de forma indiciária, que as acusações formuladas pelo MPT não são aleatórias, mas partem de uma característica que possa ser comum ao modo de atuar empresarial.

Isso constatado, chama a atenção a conduta defensiva apresentada pela ré, que anexou muitos documentos aos autos, todos eles detidamente vistos por este Revisor, mas que não se relacionam aos fatos da contestada discriminação, não servindo para demonstrar que a empregadora tenha agido ou deixado de agir para que seus quadros de direção tivessem uma composição paritária entre homens e mulheres, tampouco demonstram que a empresa cuidava de não privilegiar diretores e gerentes homens. Pelo contrário, além da esmagadora maioria nada ter acrescentado à lide, pois irrelevantes e inúteis ao tema debatido, uma parte dos documentos serviu para formar a convicção de que a ré, de fato, não implementa políticas de igualdade - embora assim o afirme -, e, ainda, privilegia, de forma injustificada e injustificável, os funcionários do sexo masculino não somente para os cargos de gerência e direção, tal como afirmado pelo MPT, como também assim age em relação a cargos que demandam confiança intermediária.

A defesa notabiliza-se pela negativa genérica dos fatos alegados,

acompanhadas, por outro lado, de afirmativas relacionadas à atitudes de valorização das mulheres, que não ficaram minimamente demonstradas pelo já mencionado enorme arcaibouço de documentos trazidos sem qualquer relevância ao deslinde do mérito. Menciona “a existência de elementos probatórios concretos de uma política interna de igualdade de oportunidades e valorização do trabalho da mulher, desde a previsão abstrata em normativas internas, até a execução de programas e ações diárias na companhia”. Menciona, inclusive, que há até comemoração ao dia das mulheres...

A despeito de tal menção, não há, nos autos, provas das referidas normativas internas, muito menos, execução de programas e, ainda, ações diárias, que sejam voltadas à valorização e, principalmente, igualdade de oportunidades. Mera falácia.

O que se extrai são fotos relativas à comemoração do Dia das Mulheres e menção ao Código de Ética (fl. 1947 e ss), no qual não há qualquer previsão de políticas de igualdade. Incumbiu-se a ré, ainda, de anexar documentos relativos a programas ambientais (Plano de Gerenciamento de Resíduos sólidos - fls. 2310 e ss).

Nessa realidade, embora citadas, as normas e ações não foram comprovadas pela ré, a quem incumbia o ônus probatório, já que foram por ela invocadas (art. 818 da CLT), bem assim, por força do princípio da aptidão para a prova. A rigor, os números e dados trazidos pela própria ré, com nome dos funcionários, funções exercidas e apontamento do sexo (masculino/feminino) encarregam-se de evidenciar realidade concreta da empresa, contrária ao que é dito em contestação, como veremos.

Ainda sobre a contestação, invoca o princípio da legalidade e empenha-se em discorrer, de forma específica, sobre os “gerentes de região”, em relação aos quais afirma que (fls. 106/107) “nomenclatura também pode dizer respeito aos trabalhadores em atividades exclusivamente externas e em viagens, e não de detentores de fidúcia especial típica de cargos de gestão e confiança” e “As particularidades das atividades dos empregados que atuam como gerente de região, tais como o labor externo com deslocamentos intermunicipais e interestaduais, como os vendedores propagandistas, fato que atrai em maior contingente candidatos do gênero masculino”.

A lide, no entanto, detém amplitude muito maior que o referido cargo.

Conforme relatório do MPT de fl. 51, em 18/08/2020, a empresa tinha 289 empregados, sendo 22 cargos de gerência e 2 subgerência, todos ocupados por pessoas do sexo masculino.

Determinada, pela Juíza de origem, a apresentação de fichas de registro das empregadas que exerceram/exercem cargo de gerência na empresa nos últimos 5 anos, apresentaram 11 fichas de registro, no entanto, somente uma delas consta como “gerente executivo 1” e uma como “gerente administrativo”, sendo que ambas não trabalham mais na empresa.

Nas demais fichas, o que se tem são encarregadas (de caixa, de departamento,

psicóloga coordenadora de recurso, bombeiro, encarregada de costura, encarregada de cadastro, auxiliar de cadastro, contador 1).

Evidente o desvirtuamento, pela ré, do que foi determinado pelo Juízo, em notória tentativa de parecer dar cumprimento à ordem judicial, bem assim, de demonstrar práticas que estariam dentro da legalidade.

A defesa (fl. 108) aponta ser liderada pelo Gerente Geral Sr. Anderson, com o apoio do Gerente Administrativo Sr. Reginaldo e Analista Jurídica Sra. Priscila.

*Afirma (fl. 109) que “hoje, são 311 (trezentos e onze) colaboradores ativos, dos quais 13 (treze) são efetivos exercentes de cargo de confiança” e “sendo que na competente instrução processual **haverá comprovação suficiente a demonstrar que poucas mulheres se interessaram em ocupar o posto de Gerente de Região**” - destaquei.*

Tal alegação, de que poucas mulheres teriam se interessado em ocupar os cargos de Gerente, seguiu a tônica da postura defensiva, de não comprovar as afirmações feitas no decorrer processual.

Digno de nota o esforço hercúleo da ré em tentar fazer prevalecer a alegação de que a testemunha Karina Pereira Pedroso, encarregada financeira de franquias, exerceria cargo de gerência, apesar da nomenclatura do cargo. Ora, a própria testemunha, ao ser indagada pelo Juízo se ocupava cargo de gerência, disse que, na verdade, se tratava de mero “cargo de liderança”.

*Quanto à afirmação, em contestação, de que “**restando à Ré, apresentar as justificativas pelas quais, atualmente, tais cargos especiais (apenas 13) estão ocupados por colaboradores homens**”, novamente não logrou, a ré, cumprir com aquilo que asseverou que faria processualmente.*

Data vênia, as explicações apostas, na tentativa de evidenciar que não há discriminação de gênero, não convencem.

Embora façam menção à antiguidade e meritocracia, a própria ré se incumbiu de demonstrar a insustentabilidade do alegado, ao trazer os históricos de cada gerente, nos quais se observa a ausência de correspondência entre os dados pessoais e os critérios supostamente adotados - sobre os quais sequer há um mínimo detalhamento adicional para compreensão de como realmente eram implementados. Por exemplo, cito (fl.2627/2628) o gerente Anderson, que foi admitido em 10/2019 e promovido em 05/2020 à gerência. Conforme precisamente afirmado pelo autor sobre o tema: não há comprovação de realização de qualquer processo seletivo; há empregados que já ingressaram como gerentes; não há elementos que demonstrem critérios relacionados à promoção por antiguidade, sendo possível e provável que havia empregados mais antigos do que aqueles que ocupam referidos cargos atualmente; e não há elementos que tragam referências relacionadas a critérios de mérito.

Às fls. 2359/2368, a ré apresenta a lista dos nomes de seus empregados com respectiva função e sexo (masculino/feminino), cuja rápida análise mostra-se muito elucidativa:

- Mulheres: auxiliar de produção, jovem aprendiz, auxiliar serviços gerais, recepcionista, faturista, analista de departamento pessoal, analista de contabilidade, assistente jurídica, operador de máquina bordadeira. **Apenas 1 encarregada** de costura feminina, Franciele Alves

- Gerente geral e gerente administrativo: 2 homens.

- Homens: gerente de suprimentos, gerente industrial, gerente industrial trainee encarregado de bordados, encarregado colchoaria, revisor de qualidade, encarregado de produção, líder de qualidade, encarregado de molas, líder de molas, encarregado de espumação, líder de corte, revisores de qualidade, esses num total de 11.

Não bastasse, a ré anexou aos autos listas de presenças dos empregados que realizaram o chamado "Programa de Desenvolvimento de Líderes - PDL" (fls. 2219 e seguintes), dos quais, coerentemente, pode-se observar que a ré não somente não implementa políticas de igualdade, como alegado, como, na prática, comete discriminação de gênero. Vejamos:

PDL - Fl. 2219: 26 empregados, dos quais apenas 1 mulher e ainda na função de coordenador de departamento pessoal. Os demais, homens, gerentes (comercial, financeiro, administrativo) e subgerentes.

PDL - Fls. 2220/2221: 19 empregados, dos quais apenas 2 mulheres, trabalhadoras do setor de costura e setor movimento.

PDL - Fls. 2222/2223: 27 empregados, dos quais apenas 1 mulher, trabalhadora do departamento pessoal. Todos os demais homens: gerentes, subgerentes, gestor.

PDL - Fls. 2234/2235: 20 empregados, dos quais apenas 2 mulheres, trabalhadoras do setor de costura e setor movimento.

PDL - Fls. 2272/2273- 28 empregados, dos quais apenas 2 mulheres, analista departamento pessoal e analista de RH. Os demais, homens, todos gerentes (de região, de suprimentos, industrial, administrativo, comercial, financeiro, de região, de franquia), supervisor de vendas, gestor de feirão.

O que se pode extrair, a partir desses dados concretos, é que não somente os cargos de gerência e direção com maior hierarquia na empresa são destinados a empregados, como também aqueles de liderança intermediária. Ainda, a ré não se empenhou em demonstrar, embora tivesse plena condição probatória para tanto, que se tratam de funções que demandem força física ou a presença de outro(s) fator(es) que explicasse(m) a melhor/única adequação ao sexo masculino.

Por fim, faço menção, em reforço, aos depoimentos colhidos junto às PRT das demais Regiões, que, independente do resultado da ação coletiva ajuizada, vêm em conformidade ao que restou exhaustivamente demonstrado nos presentes autos.

Fl. 38: Depoimento de Maria Fernanda Ghissoni Bernardes Moraes - 8ª Região: exercia a função de Gerente Prático. "que a empresa tem por característica ser uma empresa familiar, sendo por esse motivo sabido pelos funcionários das dificuldades de mulheres ascenderem a cargos mais

elevados”; **“que a gerência ocupada pela depoente normalmente não possui barreiras para o acesso de mulheres, mas para atingir cargos de hierarquia superior apenas homens possuíam a possibilidade”**; “que confirma que era fato notório na empresa que o fato de ser mulher limitava a possibilidade de crescimento na empresa”.

Fl. 39: Aldenora da Silva Prestes - 8ª Região: “trabalhou na investigada de 199 a 2015; que começou trabalhando como auxiliar de produção, depois virou costureira e após virou encarregada; que durante o tempo que permaneceu na empresa nunca viu uma mulher ocupar o cargo de gerente; **que são sempre pessoas do sexo masculino que ocupam o cargo de gerente.**” Ambas, à época, já não laboravam mais na empresa, conforme esclarecido à fl. 52.

Nesse contexto, concluo plenamente evidenciada a prática ilegal e inconstitucional, pela ré, de discriminação por gênero.

Efetivamente, a prova processual demonstra que o reclamado é uma organização empresarial na qual a presença de mulheres em postos de direção é ínfima e cujo modelo de gestão não é inclusivo na perspectiva de gênero. A alegação de que as características do cargo de diretoria desestimulam as mulheres, porque implicam viagens e, ainda, que as atividades na indústria envolvem esforço físico, o que também não estimula candidatas mulheres, **demonstram que a gestão empresarial está ligada ao estereótipo de gênero, como se houvesse uma atividade laboral própria para mulheres e homens e que outras atividades estariam interditas para as mulheres em razão de sua condição natural de ser mulher e não por causa de sua capacidade humana de inteligência.**

Segundo o PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO 2021 do CNJ, os estereótipos traduzem visões ou pré-compreensões generalizadas sobre atributos ou características que membros de um determinado grupo têm, ou sobre os papéis que desempenham ou devem desempenhar, pela simples razão de fazerem parte desse grupo em particular, independentemente de suas características individuais.

O art. 1º da Convenção 111 da OIT estabelece o seguinte:

Art. 1º - Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento em matéria de emprego, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

As decisões corporativas adotadas com base em estereótipos de gênero

*violam a igualdade essencial entre as pessoas prevista no art. 5º, II da Constituição e se revela como preconceito sexual, o qual é contrário ao bem de **todos** os cidadãos, implicando descumprimento do fundamento social da República como previsto no art. 3º, IV da Constituição.*

A eficácia das garantias e liberdades constitucionais entre os cidadãos, denominada de eficácia horizontal dos direitos constitucionais, estabelece que nenhuma pessoa pode agir contra a Constituição ou deixar de agir a favor de suas normais, de modo que as práticas negociais que implicam violação de garantias constitucionais individuais são ilícitas. Portanto, a lei deve punir “qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais” (art. 5º, XLI, da Constituição).

Sendo assim, a ordem econômica nacional tem função instrumental para viabilizar a realização concreta das garantias e liberdades individuais e os fundamentos do Estado, uma vez que é “fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa” e tem por objetivo “assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (art. 170 da Constituição).

Portanto, a prática corporativa baseada em estereótipo de gênero descumpra o comando constitucional e viola a função social da empresa e da livre iniciativa, aniquilando a igualdade entre as pessoas e interditando a realização da sociedade justa e solidária, levando à fragmentação coletiva em grupos dominantes e grupos dominados, desvalorizando as pessoas por suas condições naturais, no caso o gênero, impedindo a liberdade de existir na sociedade e de compartilhar igualmente da convivência pública.

Constatada a discriminação por gênero, a sentença determinou as condutas a serem adotadas pela empresa nos seguintes termos:

- comunicar nestes autos todas as novas contratações e promoções para o cargo de gerente, diretores ou subgerentes, com a apresentação de justificativas caso envolvam profissionais do sexo masculino, sob pena de aplicação de multa de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais) por cada violação;

- abster-se de praticar e/ou de permitir a prática de quaisquer atos que importem em discriminação no tocante ao acesso aos cargos de hierarquia gerencial por mulheres, sob pena de pagamento de multa de R\$30.000,00 (trinta mil reais), a cada constatação;

- No prazo de até 360 dias, havendo a abertura de vagas, seja por criação de novos cargos, seja pela dispensa de homens que ocupem esses cargos, promover a ascensão funcional ou a contratação de mulheres, de maneira que seja observado o percentual mínimo de 20% (vinte por cento) de pessoas do gênero feminino em cargos de hierarquia gerencial de seu quadro funcional, devendo no prazo de 720 dias esse percentual ser aumentado para 30% (trinta por cento), sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por mês de atraso no cumprimento da obrigação (não havendo criação de cargos ou vacância, devidamente comprovados, o prazo poderá ser prorrogado, sendo vedada a supressão do cargo);

- Para permitir esse acesso, a empresa devesse apresentar em até 180 dias da publicação da sentença um programa de acesso e promoção de mulheres em posições estratégicas (cargos de hierarquia gerencial e quadro de diretores), com propostas de incentivo a carreira feminina.

- Observar o percentual mínimo de 40% (quarenta por cento) de mulheres em listas de recrutamento para cargos de hierarquia gerencial, ou seja, a cada 5 candidatos, 2 no mínimo deverão ser mulheres, a fim de garantir o acesso das mulheres e sua ascensão às áreas gerenciais, destacando que é obrigação da empresa tornar as atividades menos penosas e pesadas a todos os trabalhadores, permitindo, dessa forma que mais mulheres possam trabalhar ali, já que se trata de uma empresa bem conceituada no mercado e que deve garantir a equidade de gênero em seu ambiente de trabalho, sob pena de pagamento de multa de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

As obrigações estabelecidas na sentença não decorrem expressamente da lei, mas da necessidade de adequar as ações empresariais à inclusão de mulheres nos quadros de direção intermediária e superior, com isso assegurando a igualdade de tratamento entre homens e mulheres sem estereótipos de gênero.

Tratando-se de efetivação de garantia constitucional à igualdade de sexo no acesso às condições de trabalho, aplicada diretamente à relação contratual entre empregado e empregador, a obrigação legal de cumprir determinada conduta surge com a própria sentença em que foi reconhecida a ilicitude decorrente da discriminação.

É importante enfatizar que o direito objetivo reconhecido neste caso é decorrente da Constituição e por isso não se pode entender que há omissão legislativa ou inexistência de obrigação legal de fazer. Aqui atua o império da lei constitucional, efetivada na sua dimensão concreta na relação comercial entre a empresa e os empregados.

Portanto, não há aqui violação à reserva da lei ou mesmo à competência constitucional para legislar, posto que a sentença não atua como legislador positivo estabelecendo uma conduta genérica e abstrata voltada para destinatários indeterminados. Muito ao contrário, trata-se de decisão específica no seu conteúdo, destinada a pessoas perfeitamente identificadas ou identificadas no âmbito das relações jurídicas das quais participam empregador e trabalhadores, com a finalidade de compor o conflito de interesses colocado na pretensão inicial e na contestação, dando efetiva e justa solução com base na norma legal aplicável.

As obrigações determinadas na sentença e os valores aplicáveis às multas por descumprimento são adequadas para se corrigir a conduta da empresa, afastando a situação de discriminação existente e proporcionando a igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Sendo assim, nego provimento ao recurso do reclamado.”

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão; presente a Excelentíssima Procuradora Darlene Borges Dorneles, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Benedito Xavier da Silva, Marcus Aurélio Lopes, Eduardo Milléo Baracat e Janete do Amarante e telepresencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Rosemarie Diedrichs Pimpão e Carlos Henrique de Oliveira Mendonça; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Rosemarie Diedrichs Pimpão, Marcus Aurélio Lopes e Janete do Amarante; sustentou oralmente a advogada Victória Espinheira Fainstein inscrita pela parte recorrente; prosseguindo o julgamento; **ACORDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RÉ**, assim como das contrarrazões apresentadas. No mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA**. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 31 de agosto de 2023.

ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO

Relator

PROCESSO nº 0000075-71.2024.5.09.0018 (RORSum)

EMPREGADA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO SEM ASSISTÊNCIA SINDICAL. INVALIDADE. ARTIGO 500 DA CLT. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. Nos termos do artigo 500 da CLT, o pedido de demissão formulado pela empregada gestante sem a assistência da entidade sindical é inválido, tendo em vista que a norma visa à proteção do nascituro. No caso, como a reclamante estava grávida no momento em que pediu demissão, já gozava da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, 'b', do ADCT e no art. 7º, XVIII, da CF. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ estabelece a necessidade de um olhar diferenciado em se tratando de pessoas em situação de vulnerabilidade, como é o caso da mulher em estado gestacional, pois não se pode ter como válida uma renúncia a um direito constitucionalmente garantido sem que a autora tivesse sido esclarecida por terceiro desinteressado, como aqueles arrolados pelo artigo 500 da CLT. Recurso do reclamado a que se nega provimento.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO**, provenientes da **MM. 1ª VARA DO TRABALHO DE LONDRINA**.

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, "caput", da CLT.

Adverte-se que a numeração de páginas resulta da conversão do processo para .pdf, em ordem crescente.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos processuais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário do reclamado, assim como das respectivas contrarrazões.

MÉRITO

RECURSO DA PARTE RECLAMADA IRMÃOS MUFFATO S.A.

a) Limitação da condenação ao valor indicado na inicial

Requer a reforma para que a condenação seja limitada aos valores dos pedidos indicados na inicial, pois a apuração dos valores em liquidação por cálculos feriria os artigos 141 e 492 do CPC.

Consta da r. sentença:

“A partir de 11.11.2017 o art. 840, §1º da CLT, com a redação estabelecida pela Lei 13.467/17, passou a dispor que “sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante”.

Portanto, o dispositivo de lei em comento exige que o pedido seja certo e determinado. Logo, ajuizada a demanda já sob a égide da lei nova, não há falar em aplicação do disposto no art. 324, §1º, do CPC, pois o dispositivo celetário não permite a formulação de pedidos genéricos, inexistindo omissão legislativa nesse aspecto. Também não é a hipótese dos autos, pois todos os pedidos formulados pelo autor são certos e determinados.

Quanto à indicação de valores dos pedidos, ressalta-se que não há exigência de liquidação pormenorizada dos pedidos, sendo suficiente a indicação dos valores por estimativa. É o que ocorre com a redação dada ao §1º do art. 840, com sua vigência a partir de 11.11.2017, pois o que o legislador exigiu foi tão somente a indicação do valor do pedido e não sua rigorosa liquidação. Isto porque, como ressalta o autor, o cálculo contábil preciso somente será viável com a documentação a ser apresentada pela empregadora ou mesmo depois de estabelecidos os respectivos parâmetros para a condenação imposta pelo Juízo.

Nesse aspecto, Mauro Schiavi afirma que “não há necessidade de apresentação de cálculos detalhados, mas que o valor seja justificado, ainda que por estimativa”, o que se justifica pela limitação de acesso a documentos (Manual de Direito Processual do Trabalho. 13ª ed. Ed. LTR, 2018. p. 570). Também o C. TST editou a Instrução Normativa 41, que em art. 12, §2º, estabeleceu que *para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil*. Logo, é plenamente possível a indicação estimativa dos valores dos pedidos postos na inicial, sem que isso represente,

contudo, limitação expressa da condenação, de acordo com a jurisprudência se que seguiu à Reforma, inclusive o Incidente de Assunção de Competência julgado pelo TRT-9 e a tese jurídica firmada consequentemente no Tema nº 09.

Com fulcro nessa fundamentação este Juízo reconhece como perfeitamente aplicável o disposto no art. 840, § 1º, da CLT para as ações ajuizadas a partir de 11.11.2017. Assim, haverá limitação no caso de pedidos expressamente liquidados; para aqueles em que o valor dado ao pedido foi por mera estimativa, não haverá a limitação ao valor do pedido.

Acolhem-se parcialmente, nesses limites.”

Tratando-se de processo com rito sumaríssimo (art. 852-A e seguintes da CLT) como o que ora se analisa, aplicável a limitação dos valores dos pedidos formulados na petição inicial, tanto na fase de liquidação quanto na fase de execução, sob pena de julgamento *ultra petita* ou excesso de execução, conforme o caso.

O artigo 852-B, I, da CLT prevê que “Nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo: I - o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente” e o §1º “... sob pena de arquivamento da reclamação e condenação ao pagamento de custas sobre o valor da causa”.

Nesse norte, em se tratando de procedimento sumaríssimo, deve ser observado o valor máximo indicado na petição inicial, sob pena de ultrapassar o limite máximo de 40 salários mínimos previsto no art. 852-A da CLT.

Esta E. Turma já decidiu:

“VALORES DOS PEDIDOS APONTADOS NA PREFACIAL. MERA ESTIMATIVA. PROCESSO SUMARÍSSIMO. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO A 40 SALÁRIOS-MÍNIMOS.

Os valores apontados aos pedidos formulados na petição inicial, conforme previsão na atual redação do § 1º do art. 840 da CLT, não impõem limite à condenação, devendo ser reconhecida a possibilidade de apresentação por estimativa. Entendimento consoante o julgamento do IAC 0001088-38.2019.5.09.0000 pelo Tribunal Pleno deste E. Regional. Entretanto, visto tramitarem os autos pelo rito sumaríssimo, a liquidação deverá ficar limitada ao valor atribuído a cada pedido na emenda à petição inicial, bem como, ao montante global equivalente a 40 vezes o valor do salário mínimo vigente à data da propositura da ação. Sentença que se mantém.” (RORSum 0000311-54.2023.5.09.0892,

Rel. Des. JANETE DO AMARANTE, julgado em 22/03/2024).

Dá-se, assim, **provimento** ao recurso do reclamado para limitar a condenação aos valores indicados pela autora na petição inicial, ressalvados os acréscimos legais (juros e correção monetária).

b) Nulidade do pedido de demissão - conversão em dispensa sem justa causa - estabilidade gestante

Assevera que a reclamante não faz jus à estabilidade, pois foi desligada ao fim de seu contrato de experiência em 05/03/2022, entretanto a reintegrou em 04/08/2022 quando soube de seu estado gravídico. Defende que o posterior pedido de demissão partiu da própria autora, em 04/08/2022, e, como tal, renunciou à estabilidade, de forma que desnecessária a assistência do sindicato, pois seu contrato de trabalho não estava revestido de estabilidade ou de garantia de emprego que tornasse exigível a formalidade da assistência sindical. Requer seja mantido o pedido de demissão e afastada a estabilidade, e, por consequência, a indenização substitutiva, haja vista sua expressa renúncia.

Decidiu o MM. juízo *a quo*:

“Aduz a reclamante que na data do término do contrato se encontrava gestante, fazendo jus à estabilidade provisória. Sustenta que na rescisão contratual de sua iniciativa deveria ser assistida pelo Sindicato ou Ministério Público, diante da estabilidade, sendo que a ausência da assistência traz nulidade ao ato. Pugna pela nulidade do pedido de demissão e sua conversão em rescisão sem justa causa, com o pagamento das verbas que a acompanham.

A empregadora contesta os pedidos. Afirma que a reclamante foi desligada em 05/03/2022, com o fim de seu contrato de experiência (fl. 125). Que assim que tomou ciência do estado gravídico da parte autora realizou sua reintegração. Alega que o posterior pedido de demissão partiu da parte autora, em 04/08/2022, sendo que ela foi quem optou por não cumprir o aviso prévio (fl. 131). Conforme declaração assinada de próprio punho, a empregada renunciou à estabilidade e motivou o desligamento em causas de caráter pessoal. Aduz que não houve nenhum ato vicioso que ensejasse a nulidade da rescisão de trabalho realizada e conversão em rescisão sem justa causa.

São os fatos. Passa-se à análise.

Nos termos do art. 500 da CLT, o pedido *“de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho”*.

O objetivo do legislador quanto à assistência do sindicato, de autoridade do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho no momento do pedido de demissão do empregado estável é garantir que o trabalhador seja devidamente cientificado e orientado quanto às consequências do ato, sobretudo quanto à renúncia do direito à estabilidade assegurada por norma constitucional, impedindo, assim, que o pedido de demissão esteja eivado de qualquer vício de vontade.

No presente caso é inegável que a autora era portadora de estabilidade gestante, o que era do pleno conhecimento da reclamada, mas não foi assistida por qualquer das autoridades indicadas no art. 500 da CLT quando da alegada renúncia à estabilidade. Nessas condições, não se mostra possível considerar válido o pedido de demissão, e, por consequência, a renúncia à estabilidade também padece de vício. Nesse sentido a jurisprudência consolidada do TST:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. NECESSIDADE DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. ARTIGO 500 DA CLT. AJUIZAMENTO DA AÇÃO APÓS O EXAURIMENTO DO PERÍODO ESTABILITÁRIO I. A jurisprudência desta Corte Superior firmou entendimento de que a validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, está condicionada à assistência do respectivo sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 500 da CLT, de modo a afastar qualquer incerteza quanto à vontade livre e consciente da trabalhadora de rescindir o contrato de trabalho. Precedente da SBDI-1/TST. II. No presente caso, consta do acórdão que a empregada estava grávida quando da extinção do contrato de trabalho e que não houve a necessária assistência do sindicato respectivo ou da autoridade competente para homologação do pedido de demissão. Portanto, não merece reparos a decisão unipessoal agravada, em que se considerou inválido o pedido de demissão da parte reclamante, deferindo-lhe a indenização substitutiva do período compreendido entre a data da rescisão contratual e o final do período estabilitário. No que concerne à alegação de que houve abuso de direito e enriquecimento ilícito da parte reclamante, constata-se que a decisão unipessoal está em consonância com a OJ nº 399 da SBDI-1/

TST, que dispõe: “o ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável”. Quanto à pretensão exclusiva de recebimento da indenização substitutiva, esta Corte Superior tem decidido que o 10, II, b, do ADCT não condicionou o gozo da estabilidade provisória a que a empregada gestante postule primeiro sua reintegração no emprego. Precedente da SBDI-1/TST. III. Desse modo, a decisão agravada encontra-se em plena conformidade com a atual, notória e iterativa jurisprudência desta Corte. Incide, no caso, o óbice da Súmula nº 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT. IV. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento (Ag-ED-RR-329-74.2019.5.19.0007, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 24/03/2023).

É de se lembrar, ainda, que o direito ao emprego é um direito irrenunciável pela gestante, na medida em que visa também dar proteção ao nascituro. E que a empregadora, que não se trata de empresa de pequeno porte, mas de supermercado que conta com centenas de empregados e diversas filiais no estado do Paraná, além de contar com assessoria jurídica experiente, e deve observar sua responsabilidade social e ter em conta que os direitos fundamentais geram vinculação não só verticalmente, mas também de forma horizontal. Isso significa dizer que os direitos fundamentais não são obrigatórios de observação apenas entre o Estado e indivíduos, mas que os particulares também lhes devem obediência nas suas relações privadas, tais como na relação entre empregado e empregador privados.

Maior razão tem a reclamante quando se analisa a questão a partir do protocolo para julgamento em perspectiva de gênero, que estabelece a necessidade de um olhar diferenciado em se tratando de pessoas em situação de vulnerabilidade, como é o caso da mulher em estado gestacional. Não se pode ter como válida uma renúncia a um direito garantido constitucionalmente sem que a autora tivesse sido esclarecida por terceiro desinteressado, como aqueles arrolados pelo art. 500 da CLT.

Logo, o pedido de demissão com renúncia à estabilidade gestante não observou requisito legal e padece de vício de validade. Acolhe-se, portanto, o pedido para declarar a nulidade do pedido de demissão, reconhecendo que a dispensa se deu sem justa causa e em violação ao direito da reclamante à estabilidade no emprego até

cinco meses após o parto, nos termos do disposto no art. 10, II, b, do ADCT.

1.2. Indenização substitutiva

Observado que já está encerrada a gravidez, considerando o nascimento da criança, comprovado em 31.10.2022 (fl. 26), a estabilidade deve ser convertida em indenização, ficando prejudicada a garantia legal do emprego.

Deferem-se, portanto, os salários do período compreendido entre a data do momento da data da demissão, 03/08/2022 (fl. 122), até cinco meses após o parto (fl. 26, 31.10.2022), ou seja, até **31.03.2023**. Observe-se, para fins de cálculo, o salário auferido pela reclamante no montante de R\$ 1.466,00 (fl. 130).

Calculam-se também férias proporcionais acrescidas de 1/3 e a gratificação natalina proporcional a esse tempo. A natureza jurídica das parcelas apuradas a esse título é indenizatória, o que desde já se declara.

As parcelas salariais (salários e 13o salário) geram reflexos em FGTS, no percentual de 11,20%.

Acolhe-se o pedido formulado no item 3.

1.3. Reconhecimento da dispensa sem justa causa

Uma vez declarada a nulidade do pedido de demissão e o término do período de estabilidade, deve-se reconhecer a dispensa sem justa causa por iniciativa da Reclamada. Neste sentido:

[...] EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA RECLAMANTE. LEI 13.467/2017. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. INOBSERVÂNCIA DO ART. 500 DA CLT. OMISSÃO CONFIGURADA. Diante do reconhecimento da nulidade do pedido de demissão da reclamante, impõe o acolhimento dos embargos de declaração para acrescer à condenação o pagamento das diferenças de verbas rescisórias, decorrentes da conversão em dispensa sem justa causa, tais como o aviso prévio, multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT e indenização substitutiva pelo não fornecimento das guias para levantamento do seguro-desemprego. Embargos de declaração acolhidos para sanar omissão, com efeito modificativo (ED-RR-1006-04.2015.5.10.0005, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 22/11/2019).

Assim, acolhe-se o pedido da reclamante.”

A estabilidade provisória da gestante está prevista no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, art. 10, II, 'b', *in verbis*:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

(...)

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (destaque acrescido)

Incontroverso o estado gravídico da autora à época do pedido de rescisão do contrato de trabalho (fls. 27) e que foi ele realizado sem a assistência sindical, de sorte que incide o artigo 500 da CLT:

Art. 500 - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

Da análise do TRCT de fls. 129-130 verifica-se que não houve assistência sindical à trabalhadora, razão pela qual o pedido de demissão apresentado pela reclamante em 03/08/2022 (fls. 122), ainda que lavrado de próprio punho, não é válido.

O art. 500 da CLT se aplica à estabilidade da gestante, na medida em que o Tema 497 do STF reafirma o projeto constitucional de especial tutela da maternidade e do recém-nascido, conforme preveem os artigos 10, II, “b” do ADCT e 223 da Constituição Federal.

A garantia de emprego conferida à gestante pela Constituição Federal tem como escopo a proteção da maternidade e do nascituro, cumprindo sejam asseguradas condições mínimas à tutela da saúde e de seu bem-estar. Trata-se de norma de ordem pública e, como tal, é irrenunciável.

Assim, na hipótese de pedido de demissão da empregada gestante, ainda que ausente vício de consentimento, a rescisão contratual somente será válida se houver assistência do sindicato da categoria ou da autoridade competente.

Como aliás bem pontuado pela Magistrada de origem, a questão ganha maior relevância quando analisada a partir do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que estabelece a necessidade de um olhar diferenciado em se tratando de pessoas em situação de vulnerabilidade, como é o caso da mulher em estado gestacional, pois não se pode ter como válida uma renúncia a um direito constitucionalmente garantido sem que a autora tivesse sido esclarecida por terceiro desinteressado, como aqueles arrolados pelo artigo 500 da CLT.

Cita-se o entendimento do C. TST:

RECURSO DE REVISTA - RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - EMPREGADA GESTANTE - PEDIDO DE DEMISSÃO - AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. 1. A jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que o pedido de demissão, ainda que a duração do contrato de trabalho seja inferior a um ano, só será válido quando feito com a assistência do sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho, conforme estabelece o art. 500 da CLT. 2. No caso, o Tribunal Regional consignou que o pedido de demissão da autora foi realizado sem a indispensável assistência sindical. Desta forma, é dispensável investigar a existência de vício de consentimento no ato de ruptura contratual. Isto porque a assistência sindical é requisito formal preliminar, que, naturalmente, deve ser examinado anteriormente ao próprio vício de consentimento. 3. Trata-se de questão de ordem pública, que envolve direito indisponível e, por conseguinte, irrenunciável, cuja observância pode e deve ser verificada pelas instâncias ordinárias, sob pena de violação dos arts. 500 da CLT e 10, II, "b", do ADCT, e contrariedade à Súmula nº 244 do TST. (RR-1000632-43.2018.5.02.0601, 2ª Turma, Relatora Des. Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 18/08/2023).

Considerando que o período estabilitário é de cinco meses após a data do parto, correta a r. sentença ao reconhecer a estabilidade provisória até 31/03/2023, assim como a dispensa sem justa causa por iniciativa do reclamado.

Mantém-se.

c) Verbas rescisórias - seguro-desemprego - retificação da CTPS - FGTS com 40%

Confiando na reforma quanto ao tópico precedente, pugna pela reforma

para que seja afastado o direito ao pagamento das verbas rescisórias, a entrega dos documentos para habilitação no seguro-desemprego, a retificação da CTPS e a incidência da multa rescisória de 40%, assim como a entrega das guias necessárias para o saque do FGTS.

O reclamado foi nesses termos condenado:

“1.3.1. Verbas rescisórias

Reconhecido a nulidade do pedido de demissão com a conversão para a dispensa sem justa causa e o montante líquido já pago no TRCT juntado à fl. 130, são devidas as seguintes diferenças de parcelas à autora:

- a) aviso prévio indenizado (30 dias); o período se integra ao contrato de trabalho para todos os efeitos legais - R\$ 1.466,00;
- b) Férias proporcionais (9/12), considerando a projeção do aviso prévio, com acréscimo do terço legal (R\$ 1.099,50 + R\$ 366,50)
- c) 13º salário relativo ao ano de 2023, já considerando a projeção do aviso prévio, na ordem integral (9/12) - R\$1.099,50.

Sobre as parcelas de itens “a” e “c” deve haver incidência dos depósitos do FGTS acrescidos da multa de 40%.

Acolhe-se o pleito formulado no item “4”. [...]

1.3.3. Seguro-desemprego

A empregadora tem a obrigação de proceder à entrega dos documentos que possibilitem a habilitação da parte autora junto ao programa de seguro-desemprego, competindo ao órgão gestor avaliar se ela preenche ou não os requisitos. Assim, o reclamado deverá proceder à entrega das guias hábeis para habilitação junto a referido programa, no prazo de cinco dias a contar do trânsito em julgado, sob pena de indenizar o reclamante pelo prejuízo que sofrerá em virtude de sua omissão.

Apenas se frustrado o pagamento pelo órgão gestor, por motivo que possa ser atribuído à empregadora, e desde que a reclamante tenha preenchido os requisitos legais para percepção, se deverá converter em indenização substitutiva, quando deverão ser observados o número de parcelas devidas, bem como o montante financeiro de cada uma, e época própria para pagamento.

1.3.4. Retificação da CTPS

Diante da nulidade do pedido de demissão da reclamante e a conversão em dispensa sem justa causa, nos termos acima deferidos, condena-se o reclamado a proceder à retificação término do contrato laboral observando-se a projeção do aviso prévio para 03.04.2022.

Cite-se especificamente para cumprimento da obrigação, no prazo de 5 dias úteis, com incidência de multa, a partir do quinto dia útil sem cumprimento, desde já arbitrada em R\$ 200,00 por dia, limitada a 30 dias. Decorrido o prazo de trinta dias-multa. No silêncio, a Secretaria o fará.

Tratando-se de CTPS eletrônica, observem-se os prazos e procedimentos previstos na Portaria 1.195, de 30 de outubro de 2019, da Secretaria Especial de Relações de Trabalho. Nessa hipótese, a reclamada deverá informar nos autos o cumprimento da obrigação, anexando comprovante digital correspondente à baixa no sistema.”

Remanescendo incólume o tópico precedente, devidas as verbas condenatórias e obrigações de fazer conforme acima descritas.

Mantém-se o julgado, por seus próprios fundamentos (art. 895, § 1º, inciso IV, da CLT - “§ 1º Nas reclamações sujeitas ao procedimento sumaríssimo, o recurso ordinário: IV - terá acórdão consistente na certidão de julgamento, com a indicação suficiente do processo e parte dispositiva, e das razões de decidir do voto prevalecente. Se a sentença for confirmada pelos próprios fundamentos, a certidão de julgamento, registrando tal circunstância, servirá de acórdão”).

d) Honorários advocatícios

Discorre estar incorreta a r. sentença em relação a fixação dos parâmetros dos honorários advocatícios, uma vez que deferiu o pagamento com base no valor da condenação e não no valor líquido, bem como fixou os honorários no percentual de 10%, que se mostram excessivos em causa que não é complexa.

Requer a reforma para que os honorários advocatícios devidos para os patronos da parte reclamante sejam reduzidos e incidam sobre o valor líquido a ser apurado em liquidação de sentença.

Os honorários foram assim arbitrados:

“O art. 791-A da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei 13.467/2017, vigente a partir de 11 de novembro de 2017, regulamenta a questão dos honorários de sucumbência no processo do trabalho, plenamente aplicáveis ao caso dos autos, tendo em vista que a ação foi proposta já na vigência dessa norma.

Referido dispositivo estabelece que ao advogado que atue nos autos serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% e o máximo de 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. Na fixação dos honorários o juízo deverá observar o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa bem assim o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. O parâmetro final consiste em estabelecer que na hipótese de procedência parcial, o juízo deverá arbitrar honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

A autora foi vencedora (e a parte reclamada sucumbente) nos pedidos condenatórios de indenização referente ao período de estabilidade, verbas rescisórias e FGTS e multa, em valores a serem apurados em liquidação de sentença. Sobre esse proveito econômico incidirão honorários de sucumbência para os procuradores que assistem a autora, no percentual de 15%. No caso da conversão da obrigação de fazer do seguro-desemprego em indenização pelo equivalente incidirão honorários no mesmo percentual.

Frisa-se que a sucumbência parcial da parte autora quanto aos valores não acarreta obrigação de pagamento de honorários, pois foi predominantemente vencedora nos pedidos, aplicando-se por analogia a regra pertinente ao cálculo de custas processuais. Nesse sentido o Enunciado no. 3 aprovado pela Escola Judicial do TRT-RS: SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. O juízo arbitrar honorários de sucumbência recíproca (art. 791-A, § 3º, da CLT) apenas em caso de indeferimento total do pedido específico. O acolhimento do pedido, com quantificação inferior ao postulado não caracteriza sucumbência parcial, pois a verba postulada restou acolhida. Quando o legislador mencionou “sucumbência parcial”, referiu-se ao acolhimento de parte dos pedidos formulados na petição inicial.

A autora foi sucumbente apenas no pedido de multa do art. 477 da CLT. Logo, sobre o valor desse pedido serão devidos honorários de sucumbência para os procuradores que assistem a reclamada, no percentual de 10%.

No entanto, a trabalhadora é beneficiária da Justiça Gratuita, e considerando o julgamento da Ação Direita de Inconstitucionalidade 5.766, de 20.10.21, que declarou inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), já se reconheceu que o texto legal padece de vício de constitucionalidade. Logo, declarada a inconstitucionalidade da norma em questão, os valores dos honorários de sucumbência não poderão ser cobrados do empregado, e somente poderão ser exigidos no caso de modificação das condições econômicas de tal modo que deixe de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade. Portanto, os honorários de sucumbência devidos pela reclamante deverão permanecer com cobrança suspensa por dois anos, nos termos da lei; decorrido esse prazo a contar do trânsito em julgado da presente sentença sem a comprovação dessa alteração de status econômico, tais obrigações restarão totalmente extintas.

Deferem-se honorários de sucumbência recíprocos, observados esses parâmetros.

Acolhe-se, nestes termos.”

O reclamado foi condenado ao pagamento de honorários aos advogados da parte autora no percentual de 15% (e não de 10%) “em valores a serem apurados em liquidação de sentença”.

Esta E. 7ª Turma entende que a nova regra atinente aos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho é aplicável às ações ajuizadas na vigência da Lei 13.467/2017, como na hipótese.

Verifica-se dos autos que ambas as partes quedaram sucumbentes, pelo que devidos honorários advocatícios aos patronos das partes adversas, a teor do artigo 791-A da CLT.

Cita-se o seguinte aresto:

“JUSTIÇA GRATUITA. CONDENAÇÃO AO PAGAMENTO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. POSSIBILIDADE. Diante da decisão

proferida pelo STF na ADI 5766, que declarou a inconstitucionalidade parcial do art. 791-A, § 4º da CLT, permanece cabível a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios. Da mesma forma, permanece de dois anos o prazo para “o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário”. Apenas a possibilidade de a verba honorária ser deduzida dos créditos obtidos em juízo é que deixa de existir. Recurso do réu a que se dá provimento.” (TRT-PR 0000731-69.2022.5.09.0124, Rel. Des. BENEDITO XAVIER DA SILVA, publ. 16/10/2023)

No que tange ao pedido de minoração dos honorários, para a fixação dos honorários advocatícios o legislador estabeleceu fórmula que agrega dois critérios interpretativos. O primeiro está vinculado a determinações legais estabelecendo coeficiente máximo e mínimo de fixação e base de cálculo. Já o segundo é de interpretação discricionária quanto a determinadas condições a serem avaliadas pelo Magistrado no caso concreto.

Assim dispõe o art. 791-A, §2º da CLT: “§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará: I - o grau de zelo do profissional; II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço”.

Analisando-se os presentes autos, entendo que o montante deferido em favor do procurador da parte autora não é compatível com a natureza e a importância da causa, assim como com o trabalho realizado e o tempo exigido para seu serviço, motivo pelo qual comportam reforma.

Diante do exposto, **reforma-se** parcialmente para fixar os honorários advocatícios devidos pela parte reclamada aos patronos da parte reclamante no percentual de 10% sobre o valor bruto da condenação, excluídos os encargos sociais patronais.

Acórdão

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Ana Carolina Zaina; presente o Excelentíssimo Procurador Luiz Renato Camargo Bigarelli, representante do Ministério Público do

Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Luiz Eduardo Gunther, Ana Carolina Zaina, Marcus Aurelio Lopes e Janete do Amarante; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Luiz Eduardo Gunther, Janete do Amarante e Ana Carolina Zaina; **ACORDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO DO RECLAMADO**, assim como das contrarrazões. No mérito, vencida a Exma. Revisora quanto à estabilidade da gestante, **EM DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO**, para: a) limitar a condenação aos valores indicados pela autora na petição inicial, ressalvados os acréscimos legais (juros e correção monetária); b) fixar os honorários advocatícios devidos pela parte reclamada aos patronos da parte reclamante no percentual de 10% sobre o valor bruto da condenação, excluídos os encargos sociais patronais, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 16 de maio de 2024.

LUIZ EDUARDO GUNTHER

Relator

RESOLUÇÃO N. 492, DE 17 DE MARÇO DE 2023.

Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, institui obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

A **PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)**, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de promoção do bem de todos e todas, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO a garantia constitucional da igualdade em direitos e obrigações entre homens e mulheres (art. 5º, I da Constituição Federal);

CONSIDERANDO que a igualdade de gênero constitui expressão da cidadania e da dignidade humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e valores do Estado Democrático de Direito;

CONSIDERANDO a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Decreto n. 4.377/2022);

CONSIDERANDO a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará (Decreto n. 1973/1996);

CONSIDERANDO a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial;

CONSIDERANDO o dever de todos e todas se absterem de incorrer em ato ou prática de discriminação, bem como o de zelar para que autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com essa obrigação, em todas as esferas, para fins de alcance da isonomia entre mulheres e homens (art. 2º, b-g; e 3º, Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres - CEDAW);

CONSIDERANDO os deveres impostos para se modificar padrões socioculturais, com vistas a alcançar a superação de costumes que estejam baseados na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos (art. 5º, a e b, CEDAW);

CONSIDERANDO o dever de promoção de capacitação de todos os atores do sistema de justiça a respeito da violência de gênero (art. 8, "c", da Convenção de Belém do Pará), bem como de adequar medidas que contribuam para a erradicação de costumes que alicerçam essa modalidade de violência (art. 8, "g", da Convenção de Belém do Pará);

CONSIDERANDO o dever de promoção de conscientização e capacitação a todos os agentes do sistema de justiça para eliminar os estereótipos de gênero e incorporar a perspectiva de gênero em todos os aspectos do sistema de justiça (Recomendação n. 33, item 29, "a", do CEDAW);

CONSIDERANDO o que dispõe a Sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos, de 7 de setembro de 2021, no Caso Márcia Barbosa de Souza e outros Vs. Brasil;

CONSIDERANDO as decisões proferidas na ADPF n. 779, na ADI n. 4424, na ADC n. 19;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n. 255/2018, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n. 254/2018, que institui a Política Judiciária Nacional de enfrentamento à violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a aprovação da Meta 9 de 2023 pelo CNJ, que consiste em "Estimular a inovação no Poder Judiciário: Implantar, no ano de 2023, um projeto oriundo do laboratório de inovação, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionado à Agenda 2030", aprofundando a integração da Agenda 2030 ao Poder Judiciário;

CONSIDERANDO as atribuições da Unidade de Monitoramento e Fiscalização das Decisões e Deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos do Conselho Nacional de Justiça, instituída por meio da Resolução CNJ n. 364/2021;

CONSIDERANDO o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) n. 5, constante da Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU), que preconiza “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”;

CONSIDERANDO o deliberado pelo Plenário do CNJ no procedimento de Ato Normativo n. 0001071-61.2023.2.00.0000, na 3ª Sessão Ordinária, realizada em 14 de março de 2023;

RESOLVE:

Art. 1º Para a adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário, ficam estabelecidas as diretrizes constantes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021.

Art. 2º Os tribunais, em colaboração com as escolas da magistratura, promoverão cursos de formação inicial e formação continuada que incluam, obrigatoriamente, os conteúdos relativos aos direitos humanos, gênero, raça e etnia, conforme as diretrizes previstas no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, os quais deverão ser disponibilizados com periodicidade mínima anual.

§1º A capacitação de magistradas e magistrados nas temáticas relacionadas a direitos humanos, gênero, raça e etnia, conforme artigo anterior, constará nos regulamentos para concessão do Prêmio CNJ de Qualidade.

§2º Os tribunais providenciarão meios para facilitar o acesso ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero ao público interno e externo mediante QRCode, *card* eletrônico, *link* ou outro recurso de comunicação social nas dependências do tribunal, no sítio do tribunal e na sua intranet, tornando-o uma ferramenta de consulta para as unidades judiciárias, operadores e operadoras do direito e auxiliares do juízo.

Art. 3º Fica instituído, no âmbito do Conselho Nacional de Justiça, o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário, em caráter nacional e permanente.

Art. 4º Caberá ao Comitê:

- I – acompanhar o cumprimento da presente Resolução;
- II – elaborar estudos e propor medidas concretas de aperfeiçoamento do sistema de justiça quanto às causas que envolvam direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional.
- III – organizar fóruns permanentes anuais de sensibilização sobre o julgamento com perspectiva de gênero nos órgãos do Poder Judiciário, com a participação de outros segmentos do poder público e da sociedade civil, para a discussão de temas relacionados com as atividades do Comitê;
- IV – realizar cooperação interinstitucional, dentro dos limites de sua finalidade, com entidades de natureza jurídica e social do país e do exterior que atuam na referida temática;
- V – realizar reuniões periódicas ordinárias, ou extraordinárias, sempre que for necessário, para a condução dos trabalhos do Comitê;
- VI – solicitar a cooperação judicial com tribunais e outras instituições;
- VII – participar de eventos promovidos por entes públicos ou entidades privadas sobre temas relacionados aos objetivos do Comitê;

Art. 5º O Comitê será coordenado por um Conselheiro ou Conselheira do Conselho Nacional de Justiça, assegurada a participação de representantes da Justiça Estadual, Federal, do Trabalho, Eleitoral e Militar, Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam), Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), assim como de representantes da academia e da sociedade civil.

Parágrafo primeiro. A composição do Comitê observará a pluralidade de gênero e raça, bem como, na medida do possível, a participação de integrantes que expressem a diversidade presente na sociedade nacional.

Art. 6º Alterar o art. 3º da Resolução CNJ n. 255/2018, que passa a apresentar a seguinte redação:

“Art. 3º A Política de que trata esta Resolução deverá ser implementada pelo Conselho Nacional de Justiça por meio do Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, responsável pela elaboração de estudos, análise de cenários, diálogo com os tribunais e proposições concretas para a ampliação da representação feminina, sob a supervisão de Conselheiro ou Conselheira e de Juiz ou Juíza Auxiliar da Presidência do Conselho Nacional de Justiça, indicados pela sua Presidência.

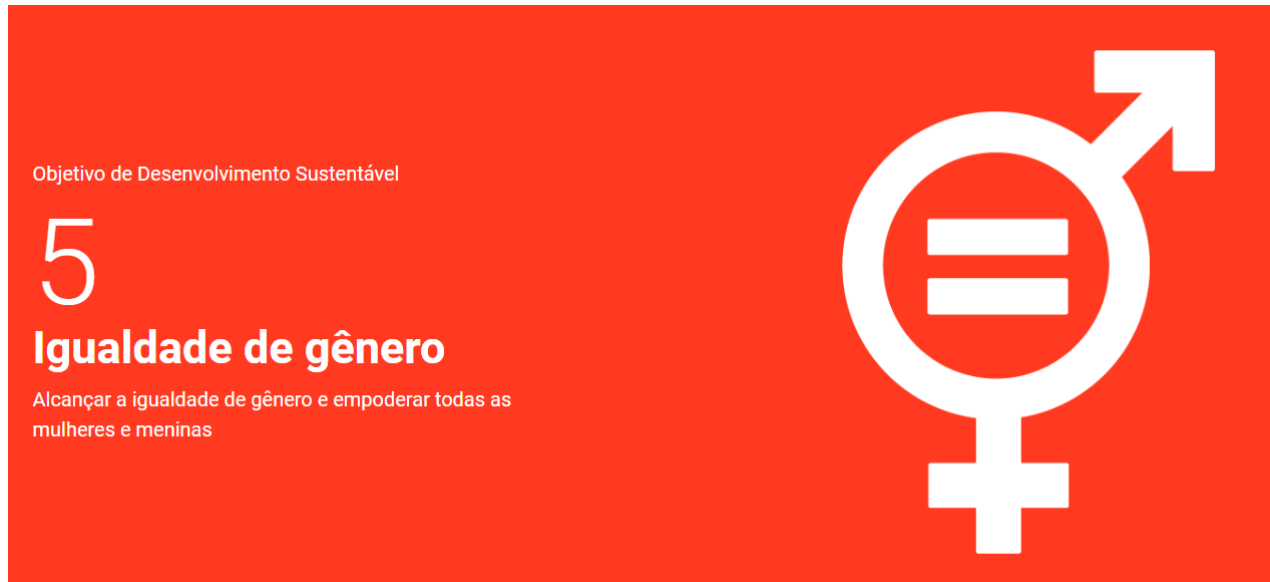
Parágrafo único. O Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento

com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário atuarão de forma articulada.”

Art. 7º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Ministra **ROSA WEBER**

OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 5 IGUALDADE DE GÊNERO



OBJETIVO 5

ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNERO E EMPODERAR TODAS AS MULHERES E MENINAS

- 5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte
- 5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos
- 5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas
- 5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais
- 5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a

liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão

5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais

5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, de periodicidade mensal e temática, é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br

1. Os artigos devem ser encaminhados através do e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos focados na área temática de cada edição específica. Para consultar a lista de temas, clique aqui.
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem obedecer as normas ABNT e estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte Calibri, corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor e referência acerca da publicação original.
4. Um dos autores deve ter a titulação mínima de Mestre.
5. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 10 e 15 laudas, incluídas as referências bibliográficas. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se aos editores o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, caso necessário;
6. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação.
7. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação. O artigo passará por análise quanto ao respeito das normas de formatação, aderência ao tema, qualidade e originalidade. Artigos que não estejam vinculados aos temas futuros serão avaliados, conforme o caso, para publicação como artigo especial na edição subsequente.
8. Dúvidas a respeito das normas para publicação podem ser encaminhadas para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO