

DIREITOS DA MULHER

Saiba como a mulher pode
fazer valer seus direitos
constitucionais e legais.



**sindicato
dos bancários**
Estado de Goiás

Apoio:
**Federação dos Bancários
de Goiás e Tocantins**

Federação dos Bancários de Goiás e Tocantins

**« Uma conquista dos
bancários goianos e
tocantinenses! »**

Apresentação

Falar em direitos da mulher em uma época em que esse gênero humano domina praticamente todos os segmentos de atividades profissionais pode parecer desnecessário e redundante. Infelizmente, porém, a realidade demonstra que não é bem assim, pois a mulher no Brasil e em muitas partes do mundo, ainda sofre com preconceitos, perseguições e dificuldades de todas as ordens, seja no campo familiar, social, político ou profissional.



O objetivo desta cartilha não é encerrar o assunto, que carece de debates constantes por toda a sociedade, mas é um ponto de partida para que as mulheres - e os homens também - conheçam seus direitos, saibam a quem recorrer quando estes forem aviltados e, principalmente, possam se preparar para um amanhã ainda mais promissor e igualitário.

Sergio Luiz da Costa, presidente do SEEB-GO

Índice

Os Direitos da Mulher	5
Proteção ao trabalho da mulher	8
Salário da mulher	10
Duração, condições de trabalho e discriminação contra a mulher	11
Horas extras	14
Trabalho noturno	15
Períodos de descanso ou intervalos	18
Métodos e locais de trabalho	21
Da proteção à maternidade	24
Da proibição de práticas discriminatórias contra a mulher - Lei 9.029, de 1995	31
Lei Maria da Penha: Agressor pode ser processado mesmo se vítima retirar queixa	33
Assédio moral no trabalho	34
Caracterização do assédio moral	37
Vítimas do assédio moral	43
O perfil da vítima de assédio	44
Perfil e características do assediador	46
Principais consequências do assédio moral no local de trabalho	47
As consequências do assédio moral sobre a saúde....	48
Procedimentos para comprovar o assédio moral	49
Assédio sexual.....	50
Denúncia	50

Os Direitos da Mulher

Os direitos sociais são direitos de todos os cidadãos e entre eles se encontram os direitos sociais relativos ao trabalhador.

A Constituição de 1988 estabelece, no artigo 6, que são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados.

A amplitude dos temas inscritos no artigo 6 deixa claro que os direitos sociais não são somente os que estão enunciados nos artigos 7, 8, 9, 10 e 11. Eles podem ser localizados principalmente no Título VIII - Da Ordem Social, artigos 193 e seguintes. A classificação dos direitos sociais é a seguinte:

- a) direitos sociais relativos ao trabalhador;
- b) direitos sociais relativos à seguridade, compreendendo os direitos à saúde, à previdência e assistência social;
- c) direitos sociais relativos à educação e à cultura;



d) direito social relativo à família, criança, adolescente e idoso;

e) direitos sociais relativos ao meio ambiente;

f) direitos sociais relativos à moradia (Emenda Constitucional de 2000).

Os direitos sociais relativos ao trabalhador são de duas espécies:

a) os direitos dos trabalhadores em suas relações individuais de trabalho (Constituição Federal, artigo 7); e

b) os direitos coletivos dos trabalhadores (CF, artigos 9 a 11).

Os direitos sociais relativos à seguridade, compreendendo os direitos à saúde, à previdência e assistência social, estão no título da Ordem Social, artigos 193 e seguintes.

Os direitos sociais referentes à educação e à cultura encontram embasamento em diversos dispositivos da Constituição: artigo 5, inciso IX, artigo 23, (incisos III a V), artigo 24, (incisos VII a IX), artigo 30, (inciso IX), artigos 205 a 217.



Os direitos sociais relativos à família, criança, adolescente e idoso estão previstos em capítulos da Ordem Social (artigo 201 inciso II, artigo 203 incisos I e II, artigos 226, 227 e 230).

Por último, nos direitos sociais referentes ao meio ambiente, devem ser incluídos o direito ao lazer e ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações (Constituição Federal, artigos 6, 227 e 225).



PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER.

Como já foi exposto, a Constituição Federal de 1988 deu igualdade de tratamento a homens e mulheres em direitos e deveres (artigo 5, inciso I). O artigo 7, inciso XX, dispõe sobre os direitos dos trabalhadores e enfatiza a proteção do mercado de trabalho da mulher.

A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, assegura à mulher a igualdade de oportunidades ao ingressar no mercado de trabalho, por meio de vedações impostas ao empregador. Ela visa assegurar o livre e permanente acesso da mulher ao mercado de trabalho, entre outras disposições, estabelecendo normas de proteção ao trabalho feminino (artigos 372 a 401 da CLT), as quais dispõem sobre a duração e as condições do trabalho da mulher, a discriminação contra a mulher, o trabalho noturno, os períodos de descanso, os métodos e locais de trabalho e a proteção ao matrimônio e à maternidade, sendo este último assunto de grande importância e relevância na vida da mulher trabalhadora.



Em suma, são esses os temas relativos ao trabalho da mulher que a Consolidação das Leis do Trabalho regula:

1. O salário da mulher.
2. Duração e condições de trabalho e discriminação contra a mulher.
3. Trabalho noturno.
4. Períodos de descanso.
5. Métodos e locais de trabalho.
6. Proteção ao matrimônio e à maternidade.

Vislumbra-se da leitura do inciso XXX do artigo 7 da Constituição Federal a existência de proibição de diferença de salários, também prevista no artigo 5 da CLT, bem como o exercício de funções e do modo de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Cada questão será abordada aqui de modo especial, a fim de facilitar a leitura e o entendimento.



SALÁRIO DA MULHER

Na prática, ainda existe diferenciação em relação aos salários pagos para os homens e as mulheres.

Essa possibilidade encontra expressa vedação legal, tanto em nossa Constituição Federal, no artigo 7, inciso XXX, quanto no artigo 5º da Consolidação do Trabalho, abaixo transcritos:

“Artigo 7, XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;”

“Artigo 5 - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.”

Vislumbra-se da própria leitura da Consolidação das Leis do Trabalho que esta prevê a possibilidade de adoção de medidas com o objetivo de proteger o mercado de trabalho das mulheres, afastando de forma expressa a possibilidade de reduzir o salário:

“Artigo 377 - A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.”



DURAÇÃO, CONDIÇÕES DE TRABALHO E DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER

Os preceitos que regulam o trabalho dos homens também são aplicáveis ao trabalho das mulheres, desde que não venham a colidir com a proteção especial instituída no Capítulo III da CLT, em conformidade com o seu artigo 372.

A jornada de trabalho da mulher será de 8 horas diárias, exceto nas hipóteses em que for fixada duração inferior, nos moldes estampados no artigo 373 da Consolidação das Leis do Trabalho. A duração da jornada de trabalho da mulher é igual à dos homens, nos termos do artigo 372 da CLT, abaixo transcrito:

“Artigo 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.”

Assim sendo, os ditames contidos no artigo 7, inciso XIII, da Constituição Federal, ou seja, 8 horas diárias e 44 semanais, devem ser obedecidos.



“Artigo 7, XIII - duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

Sobre a matéria, a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe da seguinte forma:

“Artigo 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.”

O artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho menciona quais são as proibições legais que devem ser respeitadas pelos empregadores:

1. Publicar ou fazer anúncio de emprego que faça referência ao sexo.
2. Recusar emprego ou promoção, ou motivar a dispensa do trabalho em razão do sexo (salvo quando a natureza da atividade seja notoriamente incompatível).
3. Considerar o sexo como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional.

4. Exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego.

5. Impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos na inscrição ou aprovação de concursos, em empresas privadas, em razão de sexo ou estado de gravidez.

6. Proceder o empregador ou o seu preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias (artigo 373-A, VI, da CLT).

A Constituição Federal assegura a proteção à intimidade e à honra da mulher trabalhadora (artigo 5, inciso X).





HORAS EXTRAS

No tocante à prorrogação e compensação de jornada de trabalho, aplicam-se as mesmas regras referentes ao trabalho do homem.

A jornada normal de trabalho será o espaço de tempo durante o qual a empregada deverá prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador, com habitualidade, com exceção das horas extras.

Nos termos do artigo 7, inciso XIII, da Constituição Federal, sua duração deverá ser de até 8 horas diárias e 44 semanais.

Na hipótese de empregadas que trabalhem em turnos ininterruptos de revezamento, a jornada deverá ser de 6 horas, no caso de turnos que se sucedem, substituindo-se sempre no mesmo ponto de trabalho, salvo negociação coletiva.

Os artigos 374 e 375, que tratavam dessa questão, foram revogados pela Lei 7.855, de 1989 e, ainda, o artigo 376, que limitava o direito à realização de horas extras pela mulher, foi revogado pela Lei 10.244, de 2001.



TRABALHO NOTURNO

Atualmente não mais existe a proibição da realização do trabalho noturno pela mulher.

É que a Lei 7.855, de 1989, revogou os artigos 379 e 380 da Consolidação das Leis do Trabalho, que tratavam dessa questão.

O trabalho noturno das mulheres, como o dos homens, terá salário no mínimo 20% superior ao diurno. É o que está disposto no artigo 381, parágrafo primeiro, da Consolidação das Leis do Trabalho.

O parágrafo segundo do citado artigo consagra que cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 minutos e 30 segundos, assim como a hora do trabalho noturno masculino.

A Constituição Federal, em seu artigo 7, inciso IX, estabelece que são direitos dos trabalhadores, dentre outros, a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

Considera-se noturno, nas atividades urbanas, o trabalho realizado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.



Nas atividades rurais, é considerado noturno o trabalho executado na lavoura entre as 21 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, e, na pecuária, entre as 20 horas de um dia e as 4 horas do dia seguinte.

A hora normal tem a duração de 60 minutos, e a hora noturna, por disposição legal, nas atividades urbanas, é computada como sendo de 52 minutos e 30 segundos. Ou seja, cada hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos ou, ainda, 12,5% sobre o valor da hora diurna.

Nas atividades rurais, a hora noturna é considerada como de 60 minutos, não havendo, portanto, a redução como nas atividades urbanas.

No trabalho noturno também deve haver intervalo para repouso ou alimentação, da seguinte forma:

- jornada de trabalho de até 4 horas: sem intervalo;
- jornada de trabalho superior a 4 horas e não excedente a 6 horas: intervalo de 15 minutos;

- jornada de trabalho excedente a 6 horas: intervalo de no mínimo completar uma e no máximo duas horas.

A hora noturna, nas atividades urbanas,

deve ser paga com acréscimo de no mínimo 20% sobre o valor da hora diurna, exceto condições mais benéficas previstas em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

O empregador poderá celebrar acordo de compensação de horas por meio de contrato coletivo de trabalho, a ser cumprido em período diurno ou noturno, ou ainda em ambos, cujo excesso de horas de trabalho de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira a não ultrapassar o limite de 10 horas diárias.





PERÍODOS DE DESCANSO OU INTERVALOS

Em relação aos períodos de descanso, existem algumas diferenças entre o trabalho da mulher e o trabalho do homem.

Haverá um intervalo de 11 horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso, entre duas jornadas de trabalho. É o que dispõe o artigo 382 da CLT.

Esse intervalo não é remunerado, ou seja, não é computado na jornada de trabalho. Se o intervalo mínimo de 11 horas entre uma jornada e outra for desrespeitado, o empregador deverá pagar as horas subtraídas, com um adicional de 50%, pois se tratam de horas extras.

“Artigo 382 - Entre duas jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11 horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.”

O intervalo para refeição e para repouso durante a jornada de trabalho que exceder a 6 horas não será inferior a uma hora nem superior a duas horas, com exceção da hipótese do artigo 71, parágrafo terceiro, da Consolidação das Leis



do Trabalho. Nas jornadas de duração entre 4 e 6 horas, o intervalo para refeição e repouso será de 15 minutos. Assim como o intervalo anterior, este não é remunerado.

“Artigo 383 - Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, salvo a hipótese prevista no art. 71, Parágrafo 3.”

Se houver a prorrogação do horário normal, o descanso de no mínimo 15 minutos será obrigatório antes do período extraordinário de trabalho (artigo 384 da CLT).

“Artigo 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.”

O descanso semanal será de 24 horas consecutivas e coincidirá, no todo ou em parte, com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das dispo-

sições gerais, caso em que recairá em outro dia (artigo 385 da CLT).

Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical (artigo 386 da CLT).

Tal determinação se encontra inserida no artigo 386 da Consolidação das Leis do Trabalho.



“Artigo 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.”

Vale lembrar que deverão ser observados, no que não conflitar com as normas especiais do trabalho feminino, os preceitos da legislação trabalhista geral, inclusive sobre a duração do trabalho.

MÉTODOS E LOCAIS DE TRABALHO

À mulher não é mais vedado o trabalho insalubre, continuando a proibição apenas em relação aos menores.

A Lei 7.855, de 1989, revogou a proibição constante na alínea b do artigo 387 da Consolidação das Leis do Trabalho, que vedava a possibilidade da realização de trabalhos perigosos ou insalubres pelas mulheres.

Dessa forma, em se tratando de atividades perigosas, insalubres ou penosas, valem as mesmas regras referentes ao trabalho masculino.

A Convenção Internacional 45, ratificada pelo Brasil e promulgada em 1938, proíbe o trabalho feminino em minas subterrâneas.

A Lei 7.855, de 1989, revogou o artigo 38 da Consolidação das Leis do Trabalho, que vedava a possibilidade de realização de trabalho nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública e particular pelas mulheres.

Dessa forma, também para essa questão, as regras são as mesmas para o trabalho masculino.



O artigo 390 da Consolidação das Leis do Trabalho afirma que é vedado ao empregador alocar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional.

“Artigo 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo, ou 25 quilos para o trabalho ocasional.”

Há exceção a essa determinação e está prevista no parágrafo único desse mesmo artigo. Ela ocorre quando se trata de remoção realizada por impulso ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

“Parágrafo único. Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.”

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 389, estabelece algumas condições mínimas para o trabalho da mulher:

“Artigo 389 - Toda empresa é obrigada:

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;



IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.”

DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

O ordenamento jurídico brasileiro possui importantes normas de proteção à maternidade, que também visam a proteger o mercado de trabalho da mulher. Entre elas:

1. O artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal proíbe a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses depois do parto;

2. O fato de a mulher haver contraído matrimônio ou se encontrar em estado de gravidez não constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, conforme o artigo 39 da Consolidação das Leis do Trabalho;

3. Toda empregada gestante tem direito ao período de 120 dias de licença-maternidade, sem prejuízo do seu salário e de seu emprego. É o que afirmam a Constituição Federal, no artigo 7, inciso XVIII, a CLT, no artigo 392, e a Lei 8.213, de 1991, no artigo 71. A empregada deverá, por meio de atestado médico, notificar seu empregador sobre a data de início do afastamento do trabalho, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e o próprio parto. A Constituição Federal de 1988, no artigo 7, inciso XVIII, também protege a gestante contra demissão arbitrária ou sem justa causa. Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de duas semanas cada um, mediante atestado médico. Mesmo em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 dias de licença-maternidade (artigo 392, parágrafos segundo e terceiro, da CLT);

4. O artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias prevê a estabilidade provisória para a gestante, que se prolonga da confirmação da gravidez (que compete à empregada junto ao empregador) até 5 meses após o parto,



o que permite a proteção do emprego e dos salários até mesmo no prazo de 12 a 13 meses, uma vez provada a gravidez de imediato. Se ocorrer demissão sem justa causa ou arbitrária durante esse período, a gestante terá direito à reintegração ou ao pagamento dos salários relativos ao prazo legal que lhe é garantido;

5. De acordo com a Lei 11.770, de 2008, a empresa empregadora poderá estender o período de licença-maternidade de 120 para 180 dias, mediante o que a empresa receberá incentivos fiscais. Vale ressaltar, contudo, que não se trata de um direito da trabalhadora, mas sim de uma faculdade do empregador;

6. É garantida à gestante, durante a gravidez, sem prejuízo de seu salário e demais direitos, a transferência de função, nos casos em que as condições de saúde o exigirem. A retomada da função, anteriormente exercida, fica assegurada tão logo a empregada retorne ao trabalho. Além disso, a empregada gestante tem direito à dispensa no horário de trabalho pelo tempo necessário ao comparecimento a pelo menos 6

consultas médicas e demais exames complementares (artigo 392, parágrafo quarto, incisos 1 e II, da CLT).

7. A empregada gestante pode, mediante atestado médico, romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que haja perigo à gestação (artigo 394 da CLT);

8. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá direito a gozar de um repouso remunerado de duas semanas, assegurado seu direito de retornar à função que ocupava antes do afastamento (artigo 395 da CLT);

9. A mulher terá direito, para amamentar o seu filho, até que este complete 6 meses de idade, a descansos especiais de 30 minutos cada um, durante a jornada de trabalho. Conforme orientação médica, o período de 6 meses poderá ser aumentado;

10. Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias, durante o período de amamentação, deverão possuir, no mínimo, um berçário,



uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária (artigo 400 da CLT);

11. O Decreto 6.690/2008 instituiu o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, que beneficia as servidoras públicas federais lotadas ou em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal. A prorrogação será mantida se a servidora requerer o benefício até o final do primeiro mês após o parto, terá a duração de 60 dias e será igualmente garantido o benefício a quem adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de crianças (artigo 2, parágrafos primeiro a terceiro, do referido decreto);

12. Os estabelecimentos em que trabalhem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade terão local apropriado, onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período de amamentação, o que poderá ser suprimido por meio de creches distritais, mantidas diretamente pelo empregador ou por convênio com outras entidades. o em-

pregador pode, ainda, conceder às empregadas o reembolso-creche (artigo 389, parágrafos segundo e terceiro, da CLT);

13. A Lei 10.421, de 2002, acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 392-A, possibilitando a licença-maternidade à mãe adotiva ou à mulher que obtiver a guarda judicial para fins de adoção. Essa licença-maternidade se dá na seguinte proporção: criança até 1 ano de idade - licença de 120 dias; criança entre 1 e 4 anos de idade - licença de 60 dias; criança entre 4 e 8 anos de idade - licença de 30 dias. Infelizmente, a mulher que adotar criança com mais de 8 anos de idade não terá direito à licença-maternidade;

14. Lei 14.872, de 2008, ampliou os prazos da licença-gestante, licença por adoção e licença-maternidade para 180 dias; as servidoras públicas municipais de São Paulo que iniciaram o ano de 2009 em pleno gozo da licença-maternidade tiveram mais 2 meses de convívio com seus filhos.

A proteção à maternidade é de extrema relevância não só para a gestante, mas para toda a sociedade, pois esta depende do trabalho da mu-

lher para seu crescimento. Assim, quando a Constituição e a Consolidação das Leis do Trabalho estabelecem direitos às mães trabalhadoras, estão salvaguardando toda a população e as futuras gerações. Cabe ao empregador



respeitar as normas legais e cabe também à empregada lançar mão de seus direitos. Só assim se atingirão os objetivos buscados pela lei, como a igualdade, o crescimento e a justiça.

15. Lei 12.010, de 2009, dispõe sobre adoção; altera as Leis nº 8.069 de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente, a Lei nº 8.560 de 29 de dezembro de 1992; revoga dispositivos da Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil e da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943; e dá outras providências.



DA PROIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS CONTRA A MULHER - LEI 9.029, de 1995 -

A Lei 9.029, de 1995, a fim de evitar despedidas arbitrárias, proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, estabelecendo como crimes as seguintes práticas:

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

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

a) indução ou instigação à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados por meio de instituições públicas ou

privadas, submetidas às normas do Sistema único de Saúde (SUS).”

A pena imposta para esses crimes é a detenção de 1 a 2 anos e multa, além da possibilidade de ser imposta multa administrativa de 10 vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevada em 50% no caso de reincidência, e de ser imposta a proibição de obtenção de empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Caso o empregador, ou seu preposto, desrespeite essas proibições e realize o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, conforme o artigo 4º da Lei 9.029, de 1995, o empregado pode optar entre:

“I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

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

Lei Maria da Penha: Agressor pode ser processado mesmo se vítima retirar queixa

Por 10 votos a 1, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu recentemente que as ações penais fundamentadas na Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) podem ser processadas mesmo sem a representação da vítima. Ou seja, ainda que a mulher não denuncie seu agressor formalmente ou que retire a queixa, o Estado deve atuar, no que se chama de ação pública incondicionada. Essa possibilidade era defendida na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4424, apresentado pela Procuradoria Geral da República, que questionava previsão contrária da lei que pune a violência doméstica contra a mulher.

O STF também considerou constitucionais, por unanimidade, três pontos da Lei Maria da Penha. Os ministros concordaram que a lei não ofende o princípio da igualdade (artigo 1º) e reconheceram as varas criminais como o foro correto para o julgamento dos processos cíveis e criminais relativos a esse tipo de violência, como já prevê o artigo 33 da lei. Ratificaram, ainda, a proibição de ações dessa natureza serem processadas em juizados especiais (artigo 41).



ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Trata-se da exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. É mais comum em relações hierárquicas autoritárias, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração por parte de um ou mais chefes contra um subordinado. Essa situação desestabiliza a relação entre a vítima e o ambiente de trabalho e a própria empresa.

No ordenamento jurídico brasileiro o assédio moral não é tipificado como crime. Porém, existem projetos de lei tramitando no Congresso Nacional visando inserir no Código Penal o crime de assédio moral.

A Constituição Federal consagrou a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (Constituição Federal, artigo 1, inciso III). Por isso, em caso de assédio moral, a empregada pode pedir a rescisão indireta, que é o término do contrato de trabalho por ini-

ciativa da empregada em face de justa causa - no caso, o assédio moral - praticada pelo empregador. Nesses casos, a empregada também tem o direito a receber indenização relativa a dano moral.

Vale lembrar, contudo, que cabe ao empregado provar em juízo os motivos alegados na demanda trabalhista, em que solicitará a decretação da rescisão contratual, em face da justa causa do empregador (artigo 818 da CLT; artigo 333, inciso I, do Código de Processo Civil).

Se eventualmente, houver um único ato, dependendo da gravidade deste, poderá caracterizar-se o assédio moral.

O assédio moral é toda e qualquer conduta manifestada por meio de palavras, gestos ou atitudes, que cause dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica da trabalhadora, colocando em risco seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

A finalidade do assediador é incutir na trabalhadora o desejo de pedir demissão ou a remoção para outro local de trabalho.



Tem também o objetivo de levar a trabalhadora a alterar o modo de proceder sobre algum assunto, visando a interesses pessoais ou de terceiras pessoas.

Por vezes, o intuito do assediador é somente o de humilhar a trabalhadora perante a chefia e as demais pessoas, ensejando uma verdadeira punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas. Com isso, é atingida a autoestima da mulher, fragilizando-a e fazendo-a se submeter às vontades do assediador.

Para a configuração do assédio moral se faz necessário que a conduta tenha por finalidade humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar, ofender a trabalhadora, causando-lhe grande sofrimento psíquico e físico, o que compromete a dignidade, a identidade, as relações sociais e afetivas da trabalhadora e causa danos à sua saúde física e psíquica.

A degradação do ambiente de trabalho é sentida, o que causa prejuízo aos trabalhadores que ali se encontram.



CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Ainda sem regulamentação jurídica, pode ser caracterizado por condutas previstas no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, a saber:

“O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;



c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

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

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.”

São inúmeras as formas de manifestação do assédio moral no âmbito do trabalho, conforme abaixo descritas, além das contidas no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, e que merecem ser destacadas com a finalidade de alertar todas as mulheres a não se submeter a situações humilhantes e vexatórias por parte dos assediadores e a ter coragem para enfrentá-los e denunciá-los:



- 1) Escolher a vítima e a isolar do grupo;
- 2) Impedir a vítima de se expressar e não explicar os motivos dessa atitude;
- 3) Rir e zombar das colocações de opiniões dadas pela vítima;
- 4) Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar a vítima em frente aos colegas de trabalho;
- 5) Responsabilizar publicamente a vítima;
- 6) Determinar prazo desnecessariamente exíguo para a finalização de um trabalho;
- 7) Desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima;
- 8) Recusar a comunicação direta entre o assediador e a vítima;
- 9) Deixar de passar informações internas importantes;
- 10) Manipular informações;
- 11) Armar situações nas quais a vítima poderá ser considerada uma pessoa não cumpridora de seus deveres;



- 12) Não passar tarefas, deixando a trabalhadora ociosa;
- 13) Divulgar boatos sobre a moral da vítima;
- 14) Dar instruções para que a presença da vítima seja ignorada, não cumprimentá-la ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;
- 15) Dificultar o trabalho;
- 16) Proferir ameaças, tais como a tomada de providências contra a vítima, caso esta não cum-



pra tarefa ou determinação quase impossíveis de serem realizadas;

17) Insultar a trabalhadora, mencionando que está desequilibrada, ou fazer referências a seu estado emocional;

18) Fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto sobre a vítima em público;

19) Contar o tempo ou limitar o número de vezes e do tempo em que a vítima permanece no banheiro;

20) Dar instruções confusas e imprecisas à vítima e lhe atribuir erros imaginários;

21) Fiscalizar especificamente a atuação da vítima;

22) Assobiar, virar o rosto e fazer caretas quando passa perto da vítima;

23) Conversar com os demais trabalhadores sobre várias questões em frente à vítima e ignorar esta;

24) Não convidar a vítima para almoçar ou lanche, fazendo o convite aos demais trabalhadores diante dela;



25) Rir alto e jocosamente de considerações dadas pela vítima sobre questões que estão sendo tratadas;

26) Fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre a vítima;

27) Forçar a vítima a pedir demissão;

28) Insinuar que a vítima tem problemas mentais ou familiares;

29) Não atribuir tarefas à vítima;

30) Ignorar ou contestar as decisões e opiniões da vítima;

31) Fazer gestos de desprezo, tais como suspiros e olhares;

32) Desvalorizar e desqualificar a atividade profissional da vítima;

33) Marcar reuniões sem avisar a vítima e cobrar sua ausência na frente dos colegas;

34) Ridicularizar as convicções religiosas ou políticas da vítima.

A relação acima traz meros exemplos de assédio moral.

VÍTIMAS DO ASSÉDIO MORAL

Contrariando o que os assediadores tentam fazer crer, as vítimas, inicialmente, não são portadoras de qualquer patologia nem são frágeis.



Frequentemente o assédio tem início quando a vítima reage ao autoritarismo de um chefe, chamado de assediador, ou se recusa a se subjugar. A resistência à autoridade transforma a vítima em alvo, atribuindo-lhe um perfil neurótico, de mau caráter, de difícil convivência e profissionalmente incompetente.

A funcionária-modelo é em geral o alvo principal do agressor, que sente que perderá a funcionária em função de uma situação particular, pela ameaça de ascensão profissional da vítima à posição de liderança do agressor.



O PERFIL DA VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL

Segundo a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, em geral as características do perfil da vítima de assédio moral no trabalho são as seguintes:

1. Pessoas saudáveis, honestas e com mais de 35 anos;
2. As dedicadas, perfeccionistas e que trabalham nos finais de semana, que ficam até mais tarde no emprego e não faltam a ele, mesmo doentes;
3. As que têm senso de culpa muito desenvolvido e não se curvam ao autoritarismo nem se deixam subjugar;
4. Os assediados em geral são mais competentes que o agressor;
5. Os portadores de alguma deficiência;
6. Pessoas que estão perdendo a resistência física e psicológica devido às humilhações;
7. Mulher em grupo de homens;
8. Homem em grupo de mulheres;

9. Os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente das daquele que assedia;

10. Quem tem limitação de oportunidade, por ser um especialista;

11. Aqueles que vivem sós.

As mulheres são discriminadas no mercado de trabalho, recebendo menores salários e tendo menor acesso às promoções, programas de capacitação ou indicação para cargos de chefia, sendo vítimas potenciais do assédio moral.



A agressão atinge na maioria das vezes as trabalhadoras casadas, que estejam grávidas ou que tenham filhos pequenos.



PERFIL E CARACTERÍSTICAS DO ASSEDIADOR

O assediador, na maioria das vezes, considera-se superior em todos os sentidos com relação às outras pessoas.

Tem sentimento de grandeza em relação a si próprio e sente necessidade de ser admirado e aprovado por todos; não aceita ser criticado e costuma apontar os erros dos outros. Esse comportamento serve para encobrir suas próprias deficiências.

As características do assediador são as seguintes:

1. Atribui grande importância a si mesmo e sente inveja dos outros;
2. Acha que seu sucesso é ilimitado, que tem grande poder e é arrogante;
3. Crê que é impunível e muito especial;
4. Deseja ser admirado e acha que tudo se deve a ele;
5. Explora as demais pessoas e não é simpático.



PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

Sem dúvida a perda de emprego é uma delas.

As principais consequências do assédio moral no trabalho são:

1. Queda da produtividade;
2. Modificação na qualidade do serviço/produto;
3. Baixa eficiência;
4. Baixo índice de criatividade;
5. Ausência do emprego;
6. Doenças profissionais;
7. Acidentes do trabalho;
8. Danos aos equipamentos;
9. Alta rotatividade da mão de obra, gerando aumento de despesa com rescisões contratuais, seleção e treinamento de pessoal;
10. Aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação por danos morais;
11. Abalo na reputação da empresa.



AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL SOBRE A SAÚDE

Dentre as marcas profundas que o assédio moral deixa na saúde do trabalhador, estão:

1. Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
2. Cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
3. Insônia, alterações no sono, pesadelos;
4. Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
5. Isolamento, tristeza, dificuldade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
6. Sensação negativa em relação ao futuro;
7. Mudança de personalidade, acarretando condutas de violência moral;
8. Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
9. Redução da libido;
10. Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
11. Uso de álcool e drogas;
12. Tentativa de suicídio



PROCEDIMENTOS PARA COMPROVAR O ASSÉDIO MORAL

As situações devem ser anotadas diariamente. A vítima deve conversar com o assediador na frente de testemunhas, deve procurar o departamento de recursos humanos e relatar o ocorrido. Deve ainda procurar o sindicato, a fim de buscar a solução dos conflitos e prevenir outras situações.

A vítima do assédio moral deve sempre consultar um advogado e, posteriormente, denunciar o fato à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho, ao Sindicato, ao órgão do Ministério da Saúde, ao Ministério Público do Trabalho, à Ordem dos Advogados do Brasil, ao Conselho Profissional ou às Comissões de Direitos Humanos do Poder Legislativo, entre outras instituições e entidades.

A competência para julgar as ações relativas ao assédio moral e sexual é da Justiça do Trabalho. O artigo 114, inciso VI (CF), assim dispõe:

“Artigo 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:



VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.”

ASSÉDIO SEXUAL

Esta é uma das formas mais degradantes de constrangimento em uma relação de poder não afetiva. O sujeito passivo em regra é a mulher, e o sujeito ativo é aquele que se utiliza de sua posição hierárquica de forma a constrangê-la do ponto de vista sexual, causando danos morais e psíquicos a essa mulher, interferindo em sua autoestima e prejudicando-a no ambiente de trabalho.

Há duas espécies de assédio sexual: o de intimidação e o de chantagem.

DENÚNCIA

A denúncia pode ser feita nos órgãos de defesa da mulher ou no Sindicato dos Bancários, dependendo da modalidade de agressão.



**Para mais informações sobre os
DIREITOS DA MULHER TRABALHADORA,
procure:**



- **Sindicato dos Bancários de Goiás:**
Rua 4 nº 987 - Centro. Goiânia-GO.
Tel.: (62) 3216-6500. www.bancariosgo.org.br.
E-mail: sindicato@bancariosgo.org.br
twitter.com/bancariosgo
facebook.com/sindicatodosbancariosdegoias
facebook.com/bancariosgo

Goiânia,
Março de 2012



SINDICATO DOS BANCÁRIOS NO
ESTADO DE GOIÁS - SEEB-GO
Rua 4 n° 987 - Centro. Goiânia-GO.

Presidente:
Sergio Luiz da Costa

**Edição, Coordenação e
Distribuição:**

Depto. de Comunicação

Ilustrações:

Fróes

Fones:

(62) 3216-6500 - Geral

3216-6533 - Fax

3205-1727 -

Clube dos Bancários

Apoio:



Federação dos
Bancários de Goiás
e Tocantins

www.bancariosgo.org.br
sindicato@bancariosgo.org.br
twitter.com/bancariosgo

facebook.com/sindicatodosbancariosdegoias
facebook.com/bancariosgo

