

Coletânea de ensaios de

DIREITO DO TRABALHO E PREVIDENCIÁRIO

POSUNIFAN

ORGANIZADORES

**BIANCA LIMA E SANTOS FIGUEIREDO
LORENA PEIXOTO OLIVEIRA**

**ANA DANIELLE DA SILVA CARNEIRO
ANA FLÁVIA FERNANDES CAVALCANTE
BEATRIZ GONSALVES DE ALMEIDA
MONALIZA COSTA DOS SANTOS
SHIRLEY PAIM ALMEIDA**

FEIRA DE SANTANA - BA
2024



F475c Figueiredo, Bianca Lima e Santos

Coletânea de ensaios em direito do trabalho. /organizadoras Bianca Lima e Santos
Figueiredo; Lorena Peixoto Oliveira. UNIFAN. – Feira de Santana, 2024.
89f.; il.

ISBN 978-65-998600-5-8

1. Assédio moral. 2. Salário-maternidade. 3. Perspectiva de gênero. 4. Políticas anti-
assédio. 5. Direito condominial I. Oliveira, Lorena Peixoto II. Centro Universitário Nobre –
UNIFAN. III. Título.

CDU: 34

Ficha Catalográfica Elaborada por: Deivisson Lopes Pimentel Bibliotecário CRB 5/1562





PREFÁCIO

O Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário são ramos do Direito que desempenham um papel essencial na construção e manutenção das relações laborais e na proteção social dos trabalhadores no Brasil. Esses ramos do Direito, que se entrelaçam de maneira profunda, não apenas regulam o vínculo entre empregado e empregador, mas também asseguram a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores, através de uma rede de proteção que se estende desde o ingresso no mercado de trabalho até a aposentadoria.

Este eBook foi concebido com o propósito de oferecer uma abordagem clara e objetiva sobre temas fundamentais dessas áreas do Direito, buscando não apenas o aprofundamento teórico, mas também a aplicação prática, essencial para estudantes, profissionais da área e demais interessados. As reformas e as constantes atualizações legislativas, como a Reforma Trabalhista e a Reforma da Previdência, tornam ainda mais crucial o estudo contínuo e atento dessas disciplinas.

Ao longo dos capítulos, serão exploradas questões centrais do Direito do Trabalho, como o contrato de trabalho, os direitos e deveres das partes, as normas de segurança e saúde no trabalho, e os direitos trabalhistas, assim como as complexidades do Direito Previdenciário, abrangendo os regimes de previdência social, benefícios e suas condições de concessão, e os desafios da seguridade social no cenário atual.

Espera-se que este eBook sirva como um guia útil e esclarecedor, oferecendo subsídios para a compreensão e análise crítica das normativas que regem o mundo do trabalho e da previdência no Brasil, sempre com enfoque de aplicabilidade adequando ao tempo atual. Em um contexto de constantes mudanças e desafios, é fundamental que todos os envolvidos nessas áreas estejam bem informados e preparados para lidar com as nuances e peculiaridades que surgem na prática diária.

Este material foi preparado com dedicação e compromisso com a qualidade da informação, e esperamos que ele contribua significativamente para o desenvolvimento do conhecimento e da prática jurídica de nossos leitores.

Boa leitura!

SOBRE OS ORGANIZADORES

Bianca Lima e Santos Figueiredo

Mestre em Engenharia Civil e Engenharia Sanitária e Ambiental (UEFS)
Especialista em Saúde Estética Avançada (UNEF)
Coordenação Geral de Pós-Graduação – UNIFAN
bianca.figueiredo@gmail.com

Lorena Peixoto Oliveira

Advogada
Especialista em Direito e Processo do Trabalho; Pós graduanda em
Direito das Famílias e Sucessões, e Direito Médico.
Coordenadora do Curso de Direito da UNIFAN - Centro Universitário
Nobre em Feira de Santana.
Coordenadora Pós Graduação em Direito do Trabalho e Previdenciário-
UNIFAN
lorenapeixoto.adv@hotmail.com

SOBRE OS AUTORES

Ana Danielle Da Silva Carneiro

Especialização em Direito do Trabalho e Previdenciário, Centro Universitário

Nobre (UNIFAN)

anadanielle.carneiro@gmail.com

Ana Flávia Fernandes Cavalcante

Especialização em Direito do Trabalho e Previdenciário, Centro Universitário

Nobre (UNIFAN)

[annaflavia18cava@yahoo](mailto:annaflavia18cava@yahoo.com)

Beatriz Gonsalves de Almeida

Especialização em Direito do Trabalho e Previdenciário, Centro Universitário

Nobre (UNIFAN)

beatrizgonsalvesd@gmail.com

Monaliza Costa dos Santos

Especialização em Direito do Trabalho e Previdenciário, Centro Universitário

Nobre (UNIFAN)

monalizafsa75@gmail.com

Shirley Paim Almeida

Especialização em Direito do Trabalho e Previdenciário, Centro Universitário

Nobre (UNIFAN)

shirleypaim@hotmail.com

Sumário

- 8** ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL NAS ORGANIZAÇÕES: UTILIZAÇÃO DA ESCUTA ATIVA COMO INSTRUMENTO NA GESTÃO DESTES CONFLITOS
- 32** DESIGUALDADES NA CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE E SEU IMPACTO NAS FAMÍLIAS HOMOAFETIVAS, COMPOSTAS POR DUAS MULHERES: UMA ANÁLISE DA SEGURIDADE SOCIAL E PROTEÇÃO AO RECÉM-NASCIDO E À CRIANÇA
- 50** O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS POLÍTICAS ANTIASSÉDIO
- 62** OS CONFLITOS TRABALHISTAS NA ÁREA CONDOMINIAL
- 73** PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO: UMA ANÁLISE SOBRE AS DESIGUALDADES NO AMBIENTE DE TRABALHO

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL NAS ORGANIZAÇÕES: UTILIZAÇÃO DA ESCUTA ATIVA COMO INSTRUMENTO NA GESTÃO DESTES CONFLITOS

Ana Danielle da Silva Carneiro¹

Resumo

Esta pesquisa traz uma revisão de estudos realizados por pesquisadores renomados sobre o tema assédio moral, bem como uma proposta de mediação dos conflitos através da Escuta Ativa como dispositivo de ajuda ao próximo. Esta técnica já é utilizada no âmbito jurídico nas negociações e mediações de conflitos e pode ser também uma ferramenta utilizada pelas empresas para minimizar os danos provocados pelo assédio moral e seus reflexos na saúde do trabalhador. A cultura organizacional, uma liderança enfraquecida e a negligência do empregador podem ser os principais desencadeadores do assédio moral dentro das organizações. No entanto, se traz a possibilidade de combate aos abusos cometidos por empregadores e empregados através do fortalecimento da cultura organizacional contra estas práticas abusivas e ferramentas como o canal de denúncia, escuta ativa dos trabalhadores e um de código conduta e ética bem fundamentados nas regras de *compliance*.

Palavras-chaves: *compliance*, ética, escuta ativa; assédio moral; saúde do trabalhador; cultura organizacional.

Horizontal Moral Harassment in Organizations: Use of active listening as an instrument in the management of these conflicts¹

Abstract

This research brings a review of studies carried out by renowned researchers on the subject of moral harassment, as well as a proposal for mediation conflicts through Active Listening as a device to help others. This technique is already used in the legal sphere in conflict negotiations and mediations and can also be a tool used by companies to minimize the damage caused by moral harassment and its repercussions and employer neglect can be the main triggers of moral harassment within organizations. However, it brings the possibility of combating abuses committed by employers and employees by strengthening the organizational culture against these abusive practices and tools such as the complaint channel, active listening of workers and a code of conduct and ethics well grounded in the compliance rules.

Keywords: compliance, ethics, active listening; moral harassment; Worker's health; organizational culture.

¹ Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário, Centro Universitário Nobre (UNIFAN)

INTRODUÇÃO

Historicamente o mundo do trabalho sempre foi marcado por conflitos individuais ou coletivos. Alguns fatores são inerentes da atividade corporativa como a competitividade, que traz consigo pressões sobre todos dentro das organizações. Em alguns tipos de negócios isso pode desencadear muitas pressões sobre os colaboradores e até o próprio empresário que se vê pressionado a manter o seu negócio dando lucro. O modelo de profissional atual é aquele que é polivalente, proativo e obstinado pelo trabalho. Este é o tipo de profissional admirado e que tem poder de barganha nas empresas. Cobranças por produtividade e qualidade nas entregas que cada um deve realizar diariamente já é por si só uma tensão, o que acontece muitas vezes são cobranças excessivas e de forma desordenada, estímulo de rivalidade e o estresse acaba desencadeado impaciência e outros sentimentos que vão prejudicando lentamente a saúde do trabalhador. Estes movimentos de gestão desordenados de competição incitam muitas vezes comportamentos antiéticos que desembocam em conflitos nas camadas verticais e horizontais da estrutura da empresa tendo como consequência a prática do assédio moral.

O assédio moral é uma consequência da cultura que está implantada ou está sendo negligenciada pelo empregador, se é uma consequência teve uma causa raiz. De algum ponto estes hábitos foram sendo implantados até se estabelecer e por vez teve anuência de alguém hierarquicamente superior. O assédio nem sempre será do superior para o subordinado porque ele pode acontecer em várias camadas, seja ela ascendente ou descendente. A lente desse trabalho está para o assédio ocorrido na camada horizontal, que é o assédio cometido por aqueles que ocupam o mesmo cargo. Neste universo em todo grupo sempre existe aquele que é mais forte, que toma iniciativa e que acaba exercendo uma liderança informal. O conceito de assédio de uma forma geral serve para qualquer situação de assédio, o que pode se observar nos estudos já desenvolvidos sobre o tema é que em algumas posições ele pode acontecer de forma mais sutil, quase sem ser notado.

É importante a diferenciação entre o assédio sexual e o assédio moral, o primeiro é tipificado como crime e está previsto no Código Penal brasileiro, através da Lei Federal nº10.224;2001 "Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função." Já o assédio moral é ele considerado pelo Código Civil como um dano moral, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002,

Art. 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.

Dra. Marie-France Hirigoyen, estudiosa do tema e uma referência neste assunto, define assédio moral como

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos a personalidade, a dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) traz de forma prática alguns termos que podem exemplificar um assédio moral “Em A Violência e Assédio no Mundo do Trabalho: Um guia sobre a Convenção Nº 190 e a Recomendação Nº 206”,

também chamado de *bullying*, ameaças, abuso, *mobbing*, insultos, excluir alguém, envio de palavras ou imagens ofensivas, uso de linguagem ofensiva, exibir palavras ou imagens ofensivas, fazer comentários sarcásticos ou maliciosos, humilhar, contato físico indesejado, difusão de palavras ou imagens ofensivas, abuso de uma posição de poder, piadas ou brincadeiras inapropriadas, comportamento provocativo. A Convenção Nº. 190 refere-se à violência e ao assédio como um conceito composto único que abrange "uma série de comportamentos, práticas ou ameaças inaceitáveis", em vez de fornecer uma definição fechada ou uniforme do que constitui violência e/ou assédio no mundo do trabalho.

O assédio moral é uma forma silenciosa de destruição da dignidade humana. Silenciosa porque o agredido é intimidado através de ameaças a não expor o agressor. Em algumas organizações estes comportamentos fazem parte da cultura organizacional; já em outras é a negligência no seu papel do empregador de cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho. A organização deve se preparar para identificar e qualificar os tipos de assédios, ter uma cultura clara de repúdio a todo o tipo de violência dentro do ambiente organizacional.

Nem toda situação pode ser considerada assédio moral, ainda que seja decorrente de uma situação constrangedora, pode ser considerada um dano moral, porque o assédio traz reflexos na saúde psíquica e/ou mental do assediado. Muitas vezes as pressões e o estresse

provocados por situações no trabalho ou até mesmo pessoais, podem desencadear atritos entre chefes e subordinados e entre pessoas do mesmo nível hierárquico, até mesmo no seio familiar podem existir situações semelhantes ou idênticas ao assédio moral. Neste ponto existe uma reflexão: para ser considerado assédio moral são necessários alguns elementos que vão diferenciar o assédio de um dano moral. Dano moral no Código Civil art. 186 é aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito e a Constituição Federal de 1988 traz em seu art. 5º e incisos que 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:

...

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

...

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. É importante distinguir pequenos conflitos do dia a dia de conflitos que já permanecem por um tempo considerado, a observância e atenção deve considerar os elementos que caracterizam o assédio moral para não imputar uma pena por equívocos de definições.

Muitos ambientes organizacionais são marcados pelo individualismo e pressões do mundo externo que refletem na sua cultura organizacional. Cada ser humano traz consigo uma herança cultural e dentro de um ambiente organizacional estas culturas vão se diluir e se transformar, no entanto, dentro deste mesmo ambiente existe também a cultura trazida pelos sócios que constituíram aquela organização. Dentro deste ambiente fechado e aberto ao mesmo tempo, existem norteadores que são a missão, visão e os valores itens obrigatórios no Planejamento Estratégico. Este tripe estratégico existe de fato para definir os pilares da organização e a sua cultura. Quando estes são bem definidos e aplicados em suas rotinas, especialmente os valores organizacionais é possível se ver um ambiente de trabalho mais saudável e harmônico.

Edgar H. Schein, Peter Schein afirma que:

A cultura de um grupo pode ser definida como sua aprendizagem acumulada e compartilhada à medida que esse grupo soluciona problemas de adaptação externa e de integração interna, que tem funcionado bem o suficiente para ser considerada válida e, conseqüentemente, ensinada aos novos membros como a

maneira correta de perceber, pensar, sentir e se comportar em relação a esses problemas. Essa aprendizagem acumulada é um padrão ou sistema de crenças, valores e normas comportamentais que acaba sendo subestimado como uma premissa básica e, por fim, deixa de ser percebido.

Quando chega um novo colaborador em uma organização é comum a desconfiança e em alguns casos ocorre um desacolhimento por partes dos veteranos, que já estão estabelecidos e organizados, no linguajar mais rude, já existem as *panelinhas* formadas, com suas próprias leis, linguagens e objetivos comuns. É um ponto de atenção que o RH e gestores devem ter na integração deste novo membro à equipe. Porque um ponto de atenção? Uma organização voltada para o combate às violências no trabalho e com maturidade em gestão de comportamentos não pode deixar arestas em situações que podem repercutir em assédio moral. É comum acontecer rejeição, principalmente se esta pessoa se mostrar com pensamentos e atitudes diversas daquele grupo, se este colaborador recém chegado é mais lento ao desenvolver as atividades, o que é comum na fase de aprendizado, pode surgir uma oportunidade da relação de poder exercida por quem é mais antigo se sobressair no grupo e acontecer ainda que de forma tímida cobranças por produtividade, apelidos pejorativos, fofocas e intimidações e até o isolamento quando o recém chegado não corresponder as provocações. Por este motivo, o setor de Recursos Humanos, juntamente com os gestores de área devem realizar um acompanhamento mais direcionado para que esta fase inicial de entrosamento seja assertiva.

Para fundamentar o entendimento de comportamentos dos grupos dentro das organizações, Edgar H. Schein; Peter Schein, trazem a seguinte contribuição:

Grupos são criados com um propósito. Nós nos agrupamos por segurança ou para conseguir algo, e a sobrevivência do grupo depende do grau com que ele cumpre seu propósito. Grupos não existem isoladamente. Para algo ser realizado, é necessário algum tipo de ação nos diversos ambientes em que está inserido. De acordo com suas ações, o grupo recebe feedback sobre estar ou não cumprindo seu propósito. Se der certo e o grupo continuar a ser bem-sucedido, as crenças, valores e padrões de comportamento que o criaram serão assimilados futuramente. Com o tempo e o sucesso contínuo, essas crenças e valores se tornarão parte da identidade do grupo e serão automaticamente ensinados aos recém-chegados como “isso é o que somos, como agimos e essas são nossas crenças”. Mesmo que esses valores e crenças tenham sido debatidos quando o grupo foi criado, eles se tornam inegociáveis e são tratados como “premissas” que os novos membros devem adotar como critério de admissão.

Este contexto inicial vem mostrar que um ambiente organizacional puro, não faz dele um ambiente nocivo, mas a disseminação das misturas culturais e as pressões externas de forma descontrolada vão modificando este ambiente que inicialmente era puro. Quando uma organização tem bem definido os seus valores e estabelece um código de ética que de fato é

difundido, dificilmente se estabelecerá práticas de violência e um ambiente nocivo para se trabalhar. Um código de ética bem fundamentado vai levar em consideração as bases legais e vigentes de tutela do trabalhador.

Falar sobre comportamentos inerentes ao labor sem citar a origem dos acontecimentos empobreceria este trabalho, Huberman, descreve em sua obra o início de uma das formas de trabalho mais desumanas que um ser humano já experimentou, onde por muito tempo este tipo de mao-de-obra foi explorada e até os dias atuais se tem resquício desta prática:

A história da humanidade sempre foi marcada por períodos de escassez e miséria. Principalmente nos países mais pobres. O trabalho sempre foi visto como a providencia que traz a dignidade do ser humano, no entanto, a necessidade submetia o ser humano muitas vezes a duros trabalhos, sem carga horária definida e sem condições mínimas de dignidade.

Os portugueses iniciaram o comércio de escravos negros em princípios do século XVI. As outras nações civilizadas da Europa cristã seguiram-lhes imediatamente o exemplo. (O primeiro escravo negro levado para os Estados Unidos chegou num navio holandês, em 1619.) O primeiro inglês a ter a ideia de que podia ganhar muito dinheiro apoderando-se, pela traição, de negros africanos e os vendendo como “matéria-prima” para trabalhar até estourar nas plantações do Novo Mundo foi John Hawkins. A “boa rainha Bess” achou tão excelente a ideia desse assassino e raptor que o fez cavalheiro após sua segunda expedição negra.

E assim se iniciou o mercado da venda de pessoas como mercadoria valiosa e lucrativa, sendo este trabalhador usado pelo consumidor final, seu senhor agora, para trabalhos forçados e indignos da pessoa humana.

Comércio – conquista, pirataria, saque, exploração – essas as formas, portanto, pelas quais o capital necessário para iniciar a produção capitalista foi reunido.

O que se pode esperar de uma organização sem princípios éticos em sua cerne? (*Karl Marx, (apud. Huberman, 2017) “Se o dinheiro... “vem ao mundo com uma mancha congênita de sangue numa das faces, o capital vem pingando da cabeça aos pés, de todos os poros, sangue e lama.”*). Não se pretende aqui generalizar que as origens do capital investido nas empresas nem sempre são lícitas, seria injusto com aquele empreendedor que iniciou seu negócio com renúncias e sacrifícios para si e sua família. O objetivo é mostrar o contexto histórico apresentado por estudiosos das origens de condutas antiéticas nas empresas.

Huberman traz uma reflexão que muitas vezes fica desapercibida no cotidiano e no pensamento acerca do trabalho

No século XX, com o desemprego em toda parte, com trabalhadores ansiosos e dispostos a aceitar qualquer emprego, é difícil compreender que houve um tempo no qual arranjar trabalhadores para a indústria constituía um verdadeiro problema. Parece-nos “natural” que exista uma classe de pessoas ansiosa para entrar numa fábrica, a fim de trabalhar em troca de salários. Mas isso não é absolutamente “natural”. Um homem só trabalha para ou-tro quando é obrigado. Se tiver acesso à terra, na qual possa produzir para si, não trabalhará para mais ninguém. A história dos Estados Unidos prova isso. Enquanto houve terra barata ou de graça no oeste houve uma Marcha para Oeste, de gente ansiosa por terra, o que significava dificuldade de arranjar braços no leste. A mesma coisa ocorreu na Austrália: “Quando a colônia de Swan River foi fundada... o Sr. Peel levou consigo 50.000 libras e 300 pessoas das classes trabalhadoras; mas estas estavam fascinadas pela perspectiva de obter terra... e em pouco tempo ele ficou sem um criado para fazer-lhe a cama ou trazer-lhe água do rio.” Lamentemos o Sr. Peel, que teve de fazer sua cama simplesmente por não compreender que, quando os trabalhadores têm acesso aos seus próprios meios de produção – no caso, a terra – não trabalham para outra pessoa.

Nos dias atuais, não se vê tantas pessoas cultivando terras ou disputando um lugar com as grandes empresas em suas pequenas oficinas nas garagens de suas residências, mas um aumento significativo de pequenos negócios, segundo a Agência Sebrae de Notícias, foram 2.908.104 novos MEI em 2023, ante 2.933.809 em 2022. Somando os MEI às micro e pequenas empresas, o total de novos pequenos negócios abertos no Brasil chegou a 3,77 milhões no ano passado. Isso representa 96% do total de empresas, incluindo as de médio e grande porte, criadas no país em 2023.

A agência do Sebrae traz uma pesquisa realizada pela Nielsen/2022 onde posiciona o Brasil como o 2º país com mais pessoas apostando na carreira de influenciador, atrás apenas dos Estados Unidos (USA). No Instagram, o país lidera o ranking, com 10,5 milhões de profissionais. Um relatório apontado pela Uber no Brasil, informa que existem em torno de 1 milhão de motoristas/entregadores parceiros no Brasil.

Estes dados podem ser um indicio de que desde os tempos passados o homem de fato sempre buscou um meio próprio de manter a sua dignidade, não tendo condições em ter o seu próprio negócio, busca na relação de trabalho um meio de manter sua subsistência de forma digna. Desde o século XVI os pequenos proprietários de terras foram obrigados a arrendarem

as suas terras ou perderam as suas propriedades e se viram obrigados a vender a sua força de trabalho em troca do salário.

Como se pode observar, sempre existiu uma busca por um meio próprio de subsistência, isso pode explicar o crescente número de pedidos de demissão histórico que o Brasil teve em 2023. Rodrigo Lang, especialista em educação corporativa falou na rádio do Senado que em 2023, o Brasil teve 21 milhões e 500 mil desligamentos de trabalhadores do emprego. Destes, cerca de 7 milhões e 300 mil foi a pedido do trabalhador.

Ao trazer de volta o tema central deste artigo, que é o assédio moral na forma horizontal dentro das organizações, pode-se pensar que as diversas formas de assédio sempre estiveram presentes nas relações interpessoais, no entanto, somente a partir da década de 80 (oitenta) este tema foi colocado em evidência sendo a partir das relações de trabalho que estes comportamentos ganharam atenção, e atualmente movimentos emergentes em defesa daqueles que sofrem violências em seus ambientes laborais são cada vez mais evidentes.

Fundamento Legal

Para fundamentar este trabalho é necessário o conhecimento do que já tem proposto no ordenamento jurídico brasileiro acerca do tema assédio moral e como se tem aplicado estas Leis na prática dentro das organizações. Uma das formas de combate as violências no mundo do trabalho seria a obrigatoriedade de regras de *Compliance*, o que no cenário atual se vê mais em empresas de médio a grande porte.

Melo (2019) traz uma reflexão acerca da ética como forma de perpetuação da empresa e sucesso:

Uma cultura de ética e *Compliance* é crucial para o sucesso e a perenidade das organizações, contribuindo para que estas atraiam e retenham pessoas, construam um ecossistema sustentável e forneçam base para relacionamentos saudáveis, éticos e transparentes com os colaboradores, membros dos comitês e conselhos, sociedade, clientes, reguladores, fornecedores, entre outros, além de vantagens competitivas e atratividade dos negócios.

Segundo uma pesquisa realizada em 2019 pela KPMG “Maturidade do *Compliance* no Brasil”, 64% das empresas brasileiras realizam algum tipo de ação de *compliance*, um percentual considerado baixo, segundo a responsável pelo levantamento, sendo que 71% dos

entrevistados acreditam que podem melhorar as suas ações. Governança e cultura, reconhecidas como bases de um programa de Ética e *Compliance* efetivo.

Conforme Melo, a governança refere-se às estruturas de *Compliance* existentes na empresa; já a Cultura de *Compliance* consiste em uma combinação de costumes e crenças presentes no dia a dia na empresa.

No ambiente corporativo de pequenas e médias empresas o tema ainda é tímido nos debates estratégicos, porque não existe uma obrigatoriedade legal de implantação de Governança Corporativa, a não ser para empresas que fazem negócios com o sistema público. Infelizmente algumas condutas só passam a ser implantadas quando se torna obrigatório, quando envolve multas e penalidades. Se o foco for a obrigação e não a vontade de se ter um ambiente de trabalho culturalmente saudável e ético a mudança nunca será eficaz, não se promoverá um ambiente culturalmente com responsabilidades para com o outro.

Algumas forças tem somado neste campo de mudanças que o meio laboral vem passando nos últimos anos. A Agenda 2030 é uma dessas forças. Esta Agenda 2030 se trata de um Plano de Ação proposto pelas Nações Unidas para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. Ela também busca fortalecer a paz universal com mais liberdade. São 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e 169 metas, dentre eles pode-se destacar o Objetivo 10 que trata da redução das desigualdades. Um dos pilares da Agenda 2030 é promover sociedades pacíficas, justas e inclusivas que estão livres do medo e da violência. Não pode haver desenvolvimento sustentável sem paz e não há paz sem desenvolvimento sustentável.

A Carta Universal dos Direitos Humanos Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948, traz no seu artigo 7º que ‘Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação’.

A Constituição Federal de 1988 em seu art. 5º que “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”.

O Parágrafo único da Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying) descreve os comportamentos que

caracterizam o *Bullying* como intimidação sistemática na rede mundial de computadores (*cyberbullying*), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial.

Segundo esta mesma Lei, no seu Art. 3º e seus Incisos,

a intimidação sistemática (*bullying*) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como: I - verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente; II - moral: difamar, caluniar, disseminar rumores; III - sexual: assediar, induzir e/ou abusar; IV - social: ignorar, isolar e excluir; V - psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar; VI - físico: socar, chutar, bater; VII - material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem; VIII - virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas de intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

Em 14 de maio de 2018 foi alterado o art. 12 da Lei da Lei Nº 9.394i, de 20 de dezembro de 1996, para incluir a promoção de medidas de conscientização, de prevenção e de combate a todos os tipos de violência e a promoção da cultura de paz entre as incumbências dos estabelecimentos de ensino e em janeiro de 2024 através da Lei nº 14.8112, de 12 de janeiro de 2024, institui medidas de proteção à criança e ao adolescente contra a violência nos estabelecimentos educacionais ou similares, prevê a Política Nacional de Prevenção e Combate ao Abuso e Exploração Sexual da Criança e do Adolescente e altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e as Leis nº 8.072, de 25 de julho de 1990 (Lei dos Crimes Hediondos), e 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Esta Lei inclui *bullying* e *cyberbullying* no Código Penal.

Art.146-A. Intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação ou de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais:

Pena – multa, se a conduta não constituir crime mais grave.

Intimidação sistemática virtual (*cyberbullying*)

Parágrafo único. Se a conduta é realizada por meio da rede de computadores, de rede social, de aplicativos, de jogos on-line ou por qualquer outro meio ou ambiente digital, ou transmitida em tempo real.

Pena - reclusão, de 2 (dois) anos a 4 (quatro) anos, e multa, se a conduta.

Estas Leis representam um avanço jurídico sobre o tema porque muitos assediadores nascem nas escolas e futuramente estarão no meio do trabalho aplicando as mesmas práticas com subordinados ou colegas de trabalho. Se entende que uma cultura se estabelece quando ela encontra aceitação e naturalização dos eventos dentro da sociedade. No entanto, se uma cultura está emergindo dentro de qualquer ambiente e ela encontra uma resistência ou um meio desfavorável dificilmente este comportamento vai prosperar, por isso a importância de dar visibilidade a esta temática, seja nas escolas quanto nos locais de trabalho.

Outro avanço aconteceu em 2022 quando foi sancionada a Lei nº 14.4573, de 21 de setembro de 2022, onde em seu art. 23, traz a seguinte descrição

Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho e seus incisos.

O inciso I desta mesma Lei, exige que as empresas incluam em suas normas internas regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência no código de ética, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados. Esta lei traz a obrigação de inclusão de uma ferramenta importantíssima para inibição de comportamentos antiéticos e combate a todas as formas de violência no trabalho que é a o Canal de Denúncias e a realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações, inciso IV desta mesma Lei. A NR-5 Norma Regulamentadora, nos seus objetivos estabelece parâmetros e requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA tendo por

objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador. (Portaria MTP nº 4.2194, de 20 de dezembro de 2022 - redação que entra em vigor no dia 20 de março de 2023). Dentro das atribuições da CIPA está a de incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas. As empresas com mais de vinte funcionários são obrigadas a constituir a CIPA.

Outra base legal que trouxe luz a este tema foi a C-190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a Recomendação Nº 206, que trata a violência e o assédio no mundo do trabalho e a Agenda 2030 no seu Objetivo 10 que trata da redução das desigualdades como já foi citado anteriormente.

Elementos Caracterizadores do Assédio Moral

Alguns estudiosos renomados no assunto de assédio moral nas organizações trouxeram alguns elementos que caracterizam o assédio moral como repetitividade, frequência e duração. *Leymann, Einarsen e Hirigoyen*, são estudiosos considerados uma referência neste tema.

Leymann, (*apud*. Landial, 2021), desenvolveu um instrumento chamado *Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT)*, tradução “Leymann de Terrorização Psicológica”, que apresenta 45 formas de comportamentos e ações hostis categorizadas em cinco grupos. Estes grupos apresentam situações que podem ser caracterizadas como assédio:

Grupo 1 – Ações de assédio para reduzir as possibilidades da vítima se comunicar adequadamente com outros, inclusive com o próprio assediador; Grupo 2 – Ações de assédio para evitar que a vítima tenha a possibilidade de manter contatos sociais; Grupo 3 – Ações de assédio dirigidas a desprestigiar ou impedir a vítima de manter sua reputação pessoal ou profissional; Grupo 4 – Ações de assédio moral por meio do descredito profissional; Grupo 5 – Ações de assédio que afetam a saúde física ou psíquica da vítima.

Einarsen (*apud*. Landial, 2021) apresenta em sua classificação dois grupos assédio relacionado ao trabalho e pessoal

Grupo 1 – Assédio relacionado ao trabalho: baseia em perseguições conexas às atividades laborais e ao desempenho do alvo, por exemplo: estipulação de prazos impossíveis e/ou metas inatingíveis, excesso de supervisão, atribuição de tarefas muito abaixo do seu nível de competência, sobrecarga de trabalho, pressionado a não reclamar um direito que tenha direito ou outros comportamentos que dificultem as condições de realização do trabalho.

Grupo 2 – Assédio pessoal: consiste em ações hostis direcionadas a determinadas situações e/ou características do alvo, podendo se dar por meio de: provocação excessiva, fofoca e rumores, isolamento ou exclusão; espalhar boatos, críticas persistentes, humilhações diversas, comentários ofensivos sobre seus hábitos e origens; tarefas de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples, dentre outras ações.

A classificação de Hirigoyen (*apud*. Landial, 2021) separa as ações hostis em quatro categorias:

Grupo 1 – Deterioração proposital das condições de trabalho; **Grupo 2** – Isolamento e recusa de comunicação; **Grupo 3** – Atentado contra a dignidade e o **Grupo 4** – Violência verbal, física e sexual.

O modelo de Einarsen (*apud*. Landial, 2021) indica que o assédio moral surge de uma combinação da cultura organizacional que consente ou até recompensa esse tipo de comportamento, além de fatores situacionais e pessoais que podem fazer com que gestores ou empregados possam agir agressivamente contra um subordinado ou colega.

O empregador muitas vezes nem tem ciência dos conflitos na linha de base, não tem no *rol* de suas demandas estes tipos de problemas, por isso a importância de dar visibilidade a esta temática, para que desperte a atenção para o problema em questão.

Salin (*apud* Landial, 2021) traz que os fatores motivadores e precipitadores não se transformam no assédio se as condições não estiverem propícias, contudo, uma devida atenção deve ser oferecida aos fatores propiciadores, que atuam concomitantemente como base e filtro nas situações.

A mesma autora coloca situações que são favoráveis para as práticas de assédio moral diferença de poder formal, liderança fraca, desregrada e inadequada, culturas organizacionais desregradadas ou rigorosas e o descontentamento ou frustração como conflito e ambiguidade dos papéis, falta de clareza, estresse e sobrecarga de trabalho.

O assédio horizontal, proveniente de colegas de posição ou poder equivalente, “é mais frequente quando estes disputam a obtenção de um mesmo cargo ou posição”³³⁵, ou seja, e existe a competitividade e o sentimento de inveja. Entretanto existe a questão do convívio com a diferença: religião, posição social, homem trabalhando em grupo de mulheres, homossexualidade, mulher trabalhando em grupo de homens e outros.

Métodos de Prevenção

Os efeitos do assédio moral são prejudiciais em todo os tipos de relações. Um colaborador fica em média dentro do ambiente laboral de oito à vinte e quatro horas dependendo da sua escala de trabalho, somando a jornada de trabalho as preocupações com a exposição aos fatores de riscos inerentes de cada atividade, normas e regras internas, a atenção a qualidade das entregas já são causadores de estresse por sua natureza, e, acrescentar a isso pressões externas como busca de qualificação para manter a empregabilidade, família e tantos outros fatores que envolvem a vida do trabalhador e de qualquer ser humano, esta mistura de sentimentos pode ser um fermento psicológico. Somar todos estes fatores inerentes da condição humana a uma situação de assédio, de redução da dignidade, dependendo do estágio em que este profissional se encontra pode acontecer o adoecimento e a ruína psicológica deste trabalhador e de fato surgirem doenças psicossomáticas ocasionadas pela angustia, medo e aversão pelo trabalho.

Conforme mencionado anteriormente existem Leis que protegem as vítimas de agressões e as espécies de violência no trabalho, porém o que se quer chamar a atenção é sobre quebrar velhos paradigmas de culturas antigas e provocar uma mudança na visão do empregador acerca dos prejuízos causados pelo absentismo, presenteísmo e custos com *turnover*, além de promover uma cultura organizacional mais leve e saudável para todos. A relação de trabalho não precisa e nem deve ser romantizada, no entanto, o cuidado deve fazer parte da relação de trabalho e de fato fazer valer as famosas frases motivacionais de que o melhor ativo da organização são os colaboradores.

Culturalmente a preocupação com a saúde física e mental do trabalhador deveria ser uma prioridade nas diretrizes das empresas, uma vez que este trabalhador é quem faz acontecer o sonho daquele empresário que investiu tempo e dinheiro no seu negócio. Cada trabalhador

traz consigo também os seus sonhos que se materializam na troca da sua força de trabalho pelos ganhos financeiros que proverão a sua sobrevivência.

Quando a Norma Regulamentadora 1 – NR16 traz a responsabilização do empregador para as situações no âmbito do seu negócio, isso inclui não somente as questões pertinentes a documentação e equipamentos de proteção individual, mas a tudo que acontece dentro do sítio organizacional. Deve ser uma preocupação do empregador o que se passa dentro da empresa, como as coisas estão acontecendo, como estão se materializando os procedimentos em todas as esferas, como está acontecendo a comunicação entre as camadas e também como a equipe está se sentindo em relação ao ambiente organizacional.

Existe um movimento global em prol do combate às discriminações dentro do universo do trabalho através do *Compliance* e Governança Corporativa, porém de nada adianta se não houver um movimento interno e cultural dentro das organizações.

Neste raciocínio Hirigoyen (*apud* Landial, 2021) enfatiza que

é preciso ter claro, porém, que os códigos de conduta e de ética não isentam a empresa de suas responsabilidades em caso de ocorrência de assédio moral, especialmente quando outras medidas não foram tomadas e/ou a organização foi conivente ou negligente.

O trabalhador precisa de fato perceber não somente através de documentos formais, mas de forma concreta, que a empresa não compactua com a cultura discriminatória e de violência. As organizações devem passar esta segurança de que naquele espaço existe um acolhimento e orientação. Cumprir o que está preconizado na Lei é uma tarefa fácil para algumas empresas que podem pagar por estes serviços, implantar um canal de denúncia, realizar palestras vai se tornar muito amplo se estas informações não forem tratadas de forma sistemática, humanizada e individual. A alta direção precisa querer mudar os rumos da cultura organizacional já contaminada.

Hirigoyen (*apud* Landial, 2021) reforça que os regulamentos internos devem deixar explícito que o assédio moral não é tolerado e que os infratores sofrerão punições, independente de sua posição hierárquica, a fim de que essa política seja seguida por todos. O tema assédio moral e outras formas de violências no trabalho deve ser debatido com frequência e fazer parte

da rotina de treinamentos. Em 2021 a Justiça do Trabalho registrou 52 mil casos de assédio moral no Brasil. O Assédio moral pode acontecer tanto na forma vertical que é de cima para baixo na pirâmide organizacional, ou seja, de chefia para subordinados, quanto na horizontal que é uma forma de assédio praticada por colaboradores de mesmo nível hierárquico. Pouco se fala na literatura sobre este último tipo de assédio, mas ele acontece com frequência, e este tipo de assédio corresponde a 12% dos casos de assédio nesta camada.

Nas palavras de Hirigoyen,

O assédio provém na maioria das vezes do superior hierárquico, mas pode também, vir dos colegas e muitas vezes o assédio moral é mais difuso e provém, ao mesmo tempo, do superior hierárquico que, por sua vez, incita os colegas a proceder da mesma forma. O que é necessário saber é que se o assédio moral somente é possível quando a hierarquia ou a direção da empresa deixou isto acontecer e se omitiu. Se uma empresa é vigilante e severa com relação a essas práticas, o assédio moral não prospera, mesmo quando há um indivíduo particularmente perverso na empresa. Ele será sancionado e não poderá continuar a agir desta forma. Infelizmente, constatamos que cada vez mais, empresas e organizações são indiferentes ao bem-estar das pessoas. Isto não as interessa. Um ou outro trabalhador é “tudo a mesma coisa” e que isto não tem importância, ou então, porque as empresas utilizam a gestão perversa.

Algumas pessoas acabam vendo o assédio de forma natural, porque já está enraizado certos comportamentos que involuntariamente acontecem principalmente na camada horizontal, alguns praticam muitas vezes em tom de brincadeira sem se incomodar como o outro se sente, por isso a Lei traz a importância dos treinamentos e orientações. Outra ferramenta muito utilizada é a pesquisa de clima organizacional, porém, quais as ações serão concretizadas a partir destes resultados, que na maioria das vezes são anônimos? Muitos destes trabalhos são aplicados para cumprimento de condicionantes das auditorias, e posteriormente nada é feito para sanar aqueles problemas.

Um método ainda pouco difundido no âmbito organizacional para os casos de assédio moral é a escuta ativa qualificada, muito utilizada na mediação de conflitos e negociação, ela promove uma possibilidade das partes estabelecerem uma comunicação. Geralmente nos conflitos é comum as partes não quererem dialogar, ou se dialogam, pode acontecer picos de tensão que desfavorecerão o entendimento das razões. A escuta é um dispositivo de ajuda ao próximo, também pode ser uma demonstração de compressão e uma possibilidade de criar uma relação de confiança além de reforçar o *Rapport* entre as partes. “*Rapport* é uma palavra de origem francesa (rapporter), que significa “trazer de volta” ou “criar uma relação”. Em

psicologia, representa um estilo de relacionamento próximo e harmonioso no qual indivíduos ou grupos estão em sintonia uns com os outros, entendem os sentimentos e ideias uns dos outros, e comunicam-se de maneira cordial.

Lagrasta, conceitua Escuta Ativa como

A técnica através da qual o conciliador deve ouvir atentamente as partes e devolver a mensagem ao interlocutor, para obter a certeza de que entendeu o que ele quis dizer. O mediador deve observar e ouvir atentamente e de form permanente e isenta os envolvidos, devolvendo a mensagem ao interlocutor, para obter a certeza de que entendeu o que ele quis dizer.

Segundo a mesma autora

Esta técnica permite ao mediador responder às emoções dos participantes, neutralizando as negativas e estimulando as positivas, bem como identificar o uso tático da emoção por qualquer deles e o sistema de comunicação como um todo, detectando a relação de poder. E, em relação aos participantes, possibilita a certeza de que estão sendo ouvidos e que podem liberar a tensão e expressar suas emoções.

A autora ainda enfatiza que

[...]o mediador deve prestar atenção, não só nas palavras e na estória contata por cada um dos mediados, desenvolvendo a escuta ativa (atenta e neutra), mas também nas reações, estados emocionais, posturas, inflexões de voz e qualquer outro detalhe que lhe chame atenção, mostrando-se gentil e compreensivo.

As técnicas utilizadas em negociação são ferramentas importantes para se chegar a um consenso nos processos de mediação. Estes processos nem sempre são fáceis, especialmente em conflitos já cristalizados. A intenção da escuta não é solucionar o conflito, mas oportunizar as partes em dialogarem de forma pacífica. A negociação vai fazer parte do processo de conversas difíceis, no entanto, não é comum gestores priorizarem esta formação no seu currículo. A negociação tem como finalidade a de mediar um conflito e toda ela vai seguir uma estrutura baseada em sete elementos como relata Lagrasta, uma negociação deve seguir estes sete passos: a) concentração nos interesses; b) comunicação; c) separar as pessoas do problema; d) criar opções de ganhos mútuos; e) utilizar critérios e padrões objetivos; f) ter uma alternativa de acordo; e g) busca do resultado.

Para reiterar a importância da escuta, Landial enfatiza que ainda é preciso reforçar o diálogo e a escuta nas relações profissionais, pois o assédio moral tende a se instalar em ambientes onde o agredido não consegue fazer-se ouvir.

Este trabalho vem analisar a possibilidade do uso da técnica da escuta ativa no âmbito organizacional privado como forma de minimizar os conflitos decorrentes do assédio moral horizontal. A primeira parte é analisar através dos estudos já realizados se a escuta ativa estabeleceria de fato uma relação de confiança e atenção ao trabalhador vítima de agressão e também suporte ao agressor; Demonstrar como a técnica da escuta ativa pode ser uma ferramenta eficiente para conversas difíceis; Divulgar a técnica da escuta ativa como possível método de solução de conflitos provenientes do assédio moral horizontal dentro das organizações. A relevância de se fazer um estudo sobre assédio moral horizontal é a pouca visibilidade que este tipo de assédio tem, o mesmo ocupa o terceiro lugar no *ranking* dos casos mais comuns dentro das organizações, portanto, é expressivo. Este tipo de assédio acaba sendo naturalizado, uma vez que fica mais difícil a comprovação. Ademais, o presente trabalho poderá dar visibilidade a esta problemática invisível pelos profissionais de Recursos Humanos e gestores bem como experienciar a escuta ativa como possível ferramenta de neutralização dos danos causados pelas práticas de assédio. Secundariamente este estudo pode trazer a inclusão do método de negociação e mediação de conflitos para formação de gestores nas organizações.

MÉTODO DA PESQUISA

O método utilizado nesta pesquisa foi o qualitativo e revisão das referências de fontes secundárias como livros, artigos, sites, documentos e manuais. A revisão da literatura foi organizada de modo a conhecer o contexto histórico do mundo do trabalho e as bases legais sobre o tema assédio moral, bem como a técnica da escuta ativa utilizada para solução de conflitos. Existe um vasto acervo sobre o tema, no entanto a escolha dos livros foi feita a dos autores que já tem uma longa jornada debruçado sobre o tema. Os manuais escolhidos foram os já aplicados nos órgãos públicos, principalmente os relacionados a Justiça do trabalho. A pesquisa tentou preservar os dados mais genuínos possíveis para ter um fundamento mais próximo da sua originalidade e realidade. O assédio moral horizontal ainda tem pouca visibilidade dentro da literatura, geralmente é citado nas obras como possível forma de assédio, mas não foi encontrado um estudo mais profundo. E a escuta ativa aplicada nos casos de

conflitos inerentes do assédio moral foi utilizado o manual do curso de formação de mediadores do Ministério da Justiça.

CONCLUSÃO

O mundo do trabalho está passando por um momento de transição no quesito comportamentos e atos regulatórios. *Compliance* e ESG – Governança Corporativa ainda é um tema pouco debatido dentro da maioria das organizações. As Leis e as mídias sociais tem trazido visibilidade a estes assuntos no meio corporativo, mas a adesão e implementação pelas mesmas não avançaram apesar do tema está em curso há mais de duas décadas. O termo assédio moral e dano moral tem sido banalizado na sociedade, toda situação que acontece se diz que se sofreu um assédio moral, por isso a importância de se esclarecer através de treinamentos dentro do ambiente de trabalho o que é e o que não é assédio. Mudança cultural não é um processo simples, que vai acontecer no curto prazo, mas precisa ter um início. O empregador deve promover ações de sensibilização e estímulo ao diálogo, implementação de um código de ética e conduta bem estruturado, a princípio para se fazer cumprir as Leis e depois com a prática, evoluir para se tornar um hábito. Em pequenas empresas não é comum se falar de Governança Corporativa, acaba sendo algo transitando apenas nas grandes empresas. A falta de preparo de muitos empresários para fazer gestão de pessoas faz com que a empresa inicie sem esta base. Em pequenas empresas é também comum a polivalência, inclusive pelo próprio dono do negócio que precisa contratar, vender, comprar, são multitarefas que o impedem de cuidar de todos os assuntos.

O assédio moral não causa apenas um prejuízo individual, acaba repercutindo em toda a sociedade. Como um problema social, deve ser combatido pelas autoridades e principalmente por quem tem o poder de decisão. Não se pode perder o ânimo no combate as práticas nocivas, se fizer uma cronologia das relações de trabalho desde a Revolução Industrial é possível ver muitas mudanças, a princípio uma imposição/obrigação pela força de lei, depois passou a ser o normal na relação laboral. A Convenção No. 190 exige que os países que a ratifiquem garantam proteção e prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho (Artigos 7-9). Esta abrange uma série de obrigações diferentes, tais como definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho através de leis e regulamentos (Artigos 4(2)(a) e 7), e adotar medidas apropriadas para preveni-los (art. 8), inclusive exigindo dos empregadores que tomem medidas

específicas (art. 9). O Código de conduta e ética é um poderoso instrumento de combate às práticas discriminatórias quando de fato a cultura organizacional for voltada para o contexto ético e moral. Enquanto o empregador visar somente a publicidade da sua empresa, não haverá pensamento no colaborador, existirá apenas documentos para apresentação em auditorias e fiscalizações. Isso não promove a mudança cultural. A empresa não ter cuidado no bem estar do trabalhador o seu se foco será ainda o lucro e prejuízo. Quando de fato existir uma cultura voltada para ganhos mútuos então empresas e Governo estarão tutelando a atividade laboral de fato atingindo os objetivos da Leis.

O trabalhador na condição de hipossuficiente tem pouco a fazer em seu favor. Quando ele se sente desprotegido, quando não é ouvido e se sente discriminado, em um ambiente onde impera a indiferença ele começa a mudar o seu comportamento através do *absenteísmo*, atestados médicos, presenteísmo, muitos buscam ajuda nos Sindicatos, da Justiça do Trabalho, no entanto, outra classe de pessoas se calam e sofrem, pedem demissão, cometem suicídio nos casos mais graves. Todo este cenário vai desfavorecer o colaborador afetando-o de alguma forma. Todas as mudanças de comportamentos o levarão a uma situação de desequilíbrio emocional. O empregador também arcará com os prejuízos quando envolver uma lide trabalhista ou perda da qualidade do trabalho de seus colaboradores. A implementação de canais de denúncia e de um código de ética são meios que as organizações podem usar para coibir situações antiéticas em seus ambientes de trabalho. A escuta ativa qualificada pode ser uma alternativa para a formação dos gestores e de empresários, pois esta metodologia tem atingido seus objetivos com êxito na mediação de conflitos dentro do Poder Judiciário. É uma forma dos conflitos serem resolvidos dentro da própria empresa promovendo assim um ambiente harmônico e mais saudável. A escuta ativa dá a possibilidade de vítima e agressor estabelecerem um diálogo pacífico tendo um mediador para estes conflitos.

Este tema não se esgota aqui, é importante que outros pesquisadores possam trazer mais contribuições acerca do tema escuta ativa. A escuta qualificada pode ser uma forma de apaziguar os ânimos nas conversas difíceis. Trazer esta formação para dentro das organizações e capacitar empresários, gestores e profissionais de Recursos Humanos pode ser um ganho mútuo. Este trabalho quis mostrar que esta ferramenta, já utilizada na negociação e mediação de conflitos, pode ser uma alternativa aos problemas vivenciados dentro das empresas ocasionados pela prática do assédio moral. Quem passa pelo sofrimento de exclusão e indiferença muitas vezes só precisa ser ouvido para seguir em frente.

REFERÊNCIAS

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 10 ed. Rio de Janeiro: Bernard Brasil, 2008, p. 65.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Violência e Assédio no Mundo do Trabalho: um guia sobre a convenção nº 190 e a recomendação nº 206**. Escritório Internacional do Trabalho – Genebra. OIT, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm. Acesso em 04 mar 2024.

SCHEIN, Edgar H.; SCHEIN, Peter. **Cultura Organizacional e Liderança**. 5 ed. Barueri, São Paulo: Atlas, 2022. Pg. 29

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. 22 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017. Pg. 129

Karl Max *apud* HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. 22 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017. Pg. 129.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. 22 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017. Pg. 129-130.

Abertura de Micro e Pequenas empresas tem alta de 66% em 2023. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/economia-e-politica/abertura-de-micro-e-pequenas-empresas-tem-alta-de-66-em-2023/>. Acesso em: 09 abr 2024.

Em 2º lugar no ranking mundial, influenciadores brasileiros buscam se capacitar como empreendedores. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/cultura-empresarial/em-2o-lugar-no-ranking-mundial-influenciadores-brasileiros-buscam-se-capacitar-como-empresarios/>. Acesso em: 11 abr 2024.

A Uber é uma empresa de tecnologia que que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 11 abr 2024.

FARIA, Adriano. **Especialista em educação corporativa analisa alto número de pedidos de demissão em 2023**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/conexao-senado/2024/02/20/especialista-em-educacao-corporativa-analisa-alto-numero-de-pedidos-de-demissao-em-2023>. Acesso em 10 abr 2024.

MELO, Emerson. **Pesquisa de Maturidade do Compliance no Brasil**. Revista KPMG. São Paulo, p. 05-54, 2019. Disponível em:

<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/br/pdf/2019/10/br-pesquisa-de-maturidade.pdf>.

Acesso em 14 abr 2024.

MELO, Emerson. Maturidade do Compliance. Pontos Para Construir o futuro. Revista KPMG. São Paulo, v. 44, p. 14-17, 2019. Disponível em:

<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/br/pdf/2019/02/br-kpmg-business-magazine-44.pdf>.

Acesso em 14 abr 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil. Disponível em:

<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 20 mar 2024.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em:

<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 20 mar

2024.

BRASIL. Constituição Federal, 1988. Planalto. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 mar 2024.

BRASIL. Lei nº 13.185, de 2015. Planalto. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm. Acesso em 20 mar

2024.

BRASIL. Lei da Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Planalto. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 13 abr 2024.

BRASIL. Lei 14.811, de 12 de janeiro de 2024. Planalto. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l14811.htm. Acesso em: 12 abr 2024.

BRASIL. Decreto-Lei No 2.848, de 7 De Dezembro De 1940 - Código Penal. Planalto.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm.

Acesso em: 14 abr 2024.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Planalto. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 20

mar 2024.

BRASIL. Portaria nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022. Disponível em:

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao->

social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2022.pdf. Acesso em: 13 abr 2024.

Leymann apud. JÚNIOR, Landial M. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: as responsabilidades do empregador, políticas antiassédio e o compliance como ferramenta de prevenção**. 1. Ed. Curitiba: Appris, 2021. Pg. 44-45

Einarsen apud. JÚNIOR, Landial M. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: as responsabilidades do empregador, políticas antiassédio e o compliance como ferramenta de prevenção**. 1. Ed. Curitiba: Appris, 2021. Pág. 46; 50.

Salin apud. JÚNIOR, Landial M. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: as responsabilidades do empregador, políticas antiassédio e o compliance como ferramenta**

Hirigoyen apud. JÚNIOR, Landial M. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: as responsabilidades do empregador, políticas antiassédio e o compliance como ferramenta de prevenção**. 1. Ed. Curitiba: Appris, 2021. Pág. 47-48; 57; 190;

BRASIL.Nr 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978. Planalto. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2024.pdf>. Acesso em: 14 abr 2024.

Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. 03 mai 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em 20 mar 2024.

Hirigoyen, apud. HELOANI, Roberto. A dança da garrafa: assédio moral nas organizações. Pressões e Angústias no Mundo Corporativo. GV Executivo. São Paulo. Vol. 40. Nº 1. Pg. 50-53.jan/jun/2011. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/gvexecutivo/issue/view/1411/702>. Acesso em: 20 mar 2024.

Entrevista com Dra. Marie-France Hirigoyen. Disponível em: <http://assediomoral.org.br/participacao-da-dra-marie-france-hirigoyen/>. Acesso em: 20 mar 2024.

Rapport (conceito). Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Rapport_\(conceito\)](https://pt.wikipedia.org/wiki/Rapport_(conceito)) Acesso em 13/04/2024.

LAGRASTA, Valéria Ferioli. Curso de Formação de Instrutores: negociação, mediação e conciliação. Énapres. 1. Ed. 2020. Pág. 124; 129-130; 138-140;

JÚNIOR, Landial M.. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: as responsabilidades do empregador, políticas antiassédio e o compliance como ferramenta de prevenção. 1. Ed. Curitiba: Appris, 2021.

DESIGUALDADES NA CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE E SEU IMPACTO NAS FAMÍLIAS HOMOAFETIVAS, COMPOSTAS POR DUAS MULHERES: UMA ANÁLISE DA SEGURIDADE SOCIAL E PROTEÇÃO AO RECÉM-NASCIDO E À CRIANÇA.

Beatriz Gonsalves de Almeida¹

Bianca Lima²

RESUMO

Este estudo aborda a lacuna legislativa na concessão do salário-maternidade em famílias homoafetivas, compostas por duas mulheres, explorando como a não transferência do benefício para a mãe não gestante, em caso de falecimento da genitora/adotante, afeta a vida do recém-nascido e da criança. Trata-se de uma pesquisa documental que investiga o efeito dessa falha jurídica, gerando insegurança jurídica para o recém-nascido e para criança, como também para a mãe não gestante. O estudo analisa a seguridade social, a evolução histórica do salário-maternidade e identifica falhas legislativas que prejudicam casais lésbicos na criação de seus filhos, considerando aspectos econômicos e sociais. Justifica-se a relevância do tema devido às mudanças nas estruturas familiares e à falta de reconhecimento legal das famílias homoafetivas, resultando em desigualdades e privações financeiras. A pesquisa contribui para o campo acadêmico ao explorar as brechas legais e propor mudanças que promovam inclusão e equidade. A abordagem metodológica adotada é a pesquisa documental, proporcionando uma compreensão aprofundada do arcabouço legal e das decisões judiciais relacionadas ao tema.

Palavras-chave: salário-maternidade; homoparentalidade; segurança do recém-nascido; mãe não gestante.

1 INTRODUÇÃO

Cabe destacar que o direito enfrenta um desafio contínuo em acompanhar as mudanças sociais em constante evolução. Conseqüentemente, a produção jurídica visa regular e resolver questões já presentes na vida social. Assim, o direito não só é influenciado pela cultura da sociedade em que está inserido, como também exerce influência sobre ela, refletindo as diversas ações políticas de grupos sociais.

¹ Advogada. Bacharel em Direito, Centro Universitário Nobre (UNIFAN); Pós-Graduando em Direito Previdenciário e Direito do Trabalho, Centro Universitário Nobre (UNIFAN); beatrizgdealmeida.adv@gmail.com.

² Professora Orientadora da disciplina Metodologia II do Centro Universitário Nobre (UNIFAN).

É fundamental reconhecer que as leis e as decisões judiciais podem provocar mudanças nos relacionamentos e influenciar comportamentos que, sem essa regulamentação, talvez não ocorressem. Destarte, situações sociais anteriormente marginalizadas podem ser elevadas pelo Direito a uma posição de igualdade com outras.

Uma das mudanças que ainda necessita de atenção na esfera jurídica são as novas configurações familiares, as quais não são recepcionadas na regulamentação do salário-maternidade, este benefício visa a proteção à família e à maternidade, e tem base no direito previdenciário. Nesse sentido, o surgimento do mesmo está associado a três eventos principais: (a) o parto; (b) o aborto não-criminoso; (c) a adoção ou guarda para fins de adoção.

É importante destacar que o benefício em questão não deve ser confundido com a licença-maternidade. Enquanto o salário-maternidade se refere principalmente ao direito da gestante a um período de descanso concedido no contexto trabalhista, o salário-maternidade é uma prestação previdenciária.

O presente trabalho explora a lacuna legislativa na concessão do salário-maternidade nas famílias homoafetivas, composta por duas mulheres, e como a não transferência do benefício para a mãe não gestante, em caso de falecimento da genitora/adotante, impacta na vida do recém-nascido e da criança. Logo, visa uma resposta para o problema de pesquisa: em que medida a designação exclusiva do salário-maternidade para o companheiro ou cônjuge após o falecimento da mãe afeta as famílias homoafetivas compostas por duas mulheres e seus filhos?

O objetivo geral deste estudo é investigar o efeito da designação legislativa do salário-maternidade para o genitor após o falecimento da mãe em famílias homoafetivas, especificamente aquelas compostas por duas mulheres, gerando uma insegurança jurídica para o recém-nascido e a criança. Para alcançar esse objetivo, é fundamental realizar uma análise da Seguridade social, como também destacar a evolução histórica do salário-maternidade e identificar as falhas legislativas que prejudicam os casais lésbicos na criação de seus filhos, considerando os aspectos econômicos e sociais envolvidos. Ao final, pretende-se apresentar soluções para essas questões, buscando promover uma legislação mais inclusiva e equitativa para todas as formas de família.

Nesse interim, justifica-se o tema devido às mudanças significativas nas estruturas familiares, incluindo a presença e aceitação da homoparentalidade. Essa evolução reflete a diversidade e complexidade das relações humanas. No entanto, as políticas e práticas sociais nem sempre acompanham essas mudanças, resultando em lacunas que afetam o amparo e os direitos das famílias e, principalmente, das crianças.

Os casais lésbicos, podem enfrentar desafios específicos, como a falta de reconhecimento legal e acesso equitativo a benefícios sociais, como o salário-maternidade. Isso pode gerar desigualdades, privações financeiras e insegurança social para essas famílias e para o desenvolvimento adequado do recém-nascido.

No campo acadêmico, a discussão sobre igualdade de direitos e proteção social para famílias homoafetivas é relevante e necessária. A análise dessa questão proporciona uma oportunidade para explorar as brechas legais e políticas, bem como para sugerir mudanças e adaptações que promovam a inclusão e a equidade.

Essa pesquisa oferece a chance de contribuir com o corpo de conhecimento existente, ampliando a compreensão sobre os desafios enfrentados por famílias homoafetivas e fornecendo subsídios para possíveis soluções e políticas mais inclusivas e justas.

Nesse contexto específico, a abordagem metodológica adotada é a pesquisa documental, a qual se fundamenta na análise minuciosa de legislações pertinentes ao tema em questão, bem como na avaliação de entendimentos jurisprudenciais relevantes. Essa metodologia permite uma compreensão aprofundada do arcabouço legal e das decisões judiciais relacionadas ao assunto em análise, contribuindo para uma análise mais abrangente e embasada.

2 SEGURIDADE SOCIAL, ASSISTÊNCIA SOCIAL E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A priori, cabe informar que não se deve confundir seguridade social com previdência social e assistência social, tendo em vista que são institutos diversos, apesar da seguridade seja gênero da qual previdência e assistência sejam inseridos.

A seguridade social está prevista no artigo 194 da Constituição Federal de 1988 (CF/88), é entendida como um agrupamento de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, visando assegurar os direitos relativos: à saúde, à

previdência e à assistência social (BRASIL, 1988). De acordo com esse pensamento, Santos (2020) descreve sobre a seguridade social em sua obra:

Pela definição constitucional, a seguridade social compreende o direito à saúde, à assistência social e à previdência social, cada qual com disciplina constitucional e infraconstitucional específica. Trata-se de normas de proteção social, destinadas a prover o necessário para a sobrevivência com dignidade, que se concretizam quando o indivíduo, acometido de doença, invalidez, desemprego, ou outra causa, não tem condições de prover seu sustento ou de sua família.

Nesse passo, a assistência social está presente no art. 203 da CF/88, o qual, determina que a assistência será prestada ao indivíduo, independentemente de contra prestação ao Estado (BRASIL, 1988). Segundo Agostinho (2020)

Cabe ao Estado a prestação de assistência social às pessoas carentes, sem exigência de qualquer contribuição, visando assegurar o mínimo existencial, tendo em vista o princípio da dignidade da pessoa humana

Por outro lado, a previdência social, exposta no art 201 da CF/88, prevê cobertura de riscos sociais mediante contraprestação (BRASIL, 1988). Logo, no mesmo artigo há às formas de atendimento:

a) cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada; b) salário-maternidade; c) proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário; d) salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda; e e) pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou ao companheiro e aos seus dependentes, não inferior ao salário mínimo quando se tratar da única fonte de renda auferida pelo conjunto de dependentes.

A previdência social tem como finalidade assegurar os direitos do segurado e de seus familiares. É o resultado das contribuições que os trabalhadores fazem para garantir a sua subsistência na impossibilidade de trabalhar, baseadas em contribuições previdenciárias obrigatórias que seguem princípios como a universalidade da participação e cálculo dos benefícios e a preservação do valor real.

O pagamento das contribuições previdenciárias é uma fonte de financiamento para políticas públicas nas áreas sociais, uma vez que sua vinculação à seguridade social assegura proteção e dignidade aos beneficiários, reduzindo a pobreza e permitindo a execução de políticas voltadas para a previdência, assistência e saúde.

Originado da previdência social, o salário-maternidade visa proteger as genitoras/adotantes no início da vida do menor, as características desse benefício serão expressadas no tópico seguinte.

3 SALÁRIO-MATERNIDADE

Na esfera previdenciária, a gestante tem assegurado o direito ao benefício, denominado salário-maternidade, o qual, tem duração de 120 dias, com exceção o aborto espontâneo que são apenas catorze dias. Nesse sentido, o mesmo é devido em razão de nascimento de filho, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

Observa-se que para ser beneficiária não há necessidade de contribuição, só apenas se a segurada for contribuinte individual, segurada especial (enquanto contribuinte individual) e segurada facultativa, nesses casos deve obedecer ao prazo de carência de dez contribuições mensais. (AGOSTINHO, 2020)

Conforme o artigo 71 da Lei n.º 8.213/1991, a beneficiária irá começar a receber a partir de 28 dias antes do parto e após o nascimento da criança. Nesse passo, nos casos de guarda judicial ou adoção serão também concedidos 120 dias a partir deste, conforme o art. 71-A da mesma legislação (BRASIL, 1991).

Anteriormente, o ônus do pagamento do salário-maternidade era do empregador. No entanto, com a promulgação da Lei nº 6.136 de 1974, tornou-se uma prestação previdenciária. Dessa forma, o encargo foi transferido da empresa para a Previdência Social. Nesse contexto, o salário-maternidade não é exatamente um salário, mas sim um benefício previdenciário, uma vez que pelo INSS, conforme explicado por Martins (2023).

Apesar de suas particularidades, o salário-maternidade é frequentemente confundido com a licença-maternidade. No entanto, são benefícios distintos, e ambos serão discutidos no próximo tópico.

3.1 DIFERENÇA ENTRE LICENÇA-MATERNIDADE E SALÁRIO-MATERNIDADE.

É essencial esclarecer que a licença-maternidade e o salário-maternidade são conceitos distintos, a primeira possui natureza trabalhista e a segunda natureza previdenciária.

Segundo a pesquisa de Tomiko e Azevedo (2022):

O salário maternidade é um direito constitucional e infraconstitucional que concede às puérperas um afastamento das atividades laborais, pelo período de 120 dias, conforme prevê a Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991. A remuneração (benefício) é paga diretamente pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). A licença maternidade tem a mesma finalidade que o salário

maternidade, mas a diferença consiste no pagamento feito pelo empregador e depois há a compensação tributária, entre Empresa e União.

Em concordância com a passagem supracitada, cabe destacar que na licença maternidade, a empregada tem direito a um período de repouso de 120 dias, como previsto no art. 392 da Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) ou 180 dias para empresas que participam do Programa Empresa Cidadã (BRASIL, 1943).

No caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, também há o direito da licença, mediante apresentação do termo de guarda. Vale destacar que esse período de afastamento conta como tempo de serviço, para aposentadoria, férias e incluindo o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Andressa de Paula Ribeiro (2021) enfatiza que a licença-maternidade é o período em que a empregada tem o direito de se ausentar do trabalho, sem prejuízo de sua remuneração, para dar à luz e amamentar seu filho nos primeiros meses de vida.

Em contrapartida, o salário-maternidade, como complemento à licença-maternidade, é o benefício financeiro concedido à gestante durante o período de afastamento devido à gravidez. Assim como a licença-maternidade, o salário-maternidade também possui natureza de direito fundamental, conforme previsto nos artigos 71 a 73 da Lei nº 8.213/1991 e no artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1991; BRASIL 1988).

Dessa forma, salário-maternidade tem a mesma duração da licença maternidade, mas o valor pode ser menor.

Em suma, os conceitos da licença-maternidade e do salário-maternidade não devem ser confundidos, ambos detêm particularidades que os fazem singular para auxiliar as mães e gestantes na nova etapa. A licença-maternidade refere-se ao período de repouso de 120 ou 180 dias, dependendo da adesão do empregador ao Programa Empresa Cidadã, sendo esse período considerado tempo de serviço para aposentadoria e férias, incluindo o FGTS. Já o salário-maternidade diz respeito à remuneração recebida durante o afastamento (Toledo, 2020).

Compreendendo a diferenciação entre os auxílios à maternidade, é pertinente explorar mais profundamente a evolução do salário-maternidade.

3.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A primeira legislação a garantir o descanso remunerado da gestante, tanto antes quanto depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário, foi a CLT, em 1943. Segundo o artigo 392 da CLT, esse período era de quatro semanas antes do parto e oito semanas após (BRASIL, 1943).

É perceptível que a proteção inicial concedida à gestante tinha um caráter estritamente trabalhista, não sendo considerada um benefício relacionado à seguridade social. Portanto, inicialmente, não poderia ser classificada como um benefício previdenciário (CORRÊA, 2020).

Posteriormente, a Constituição de 1967 também assegurou esse direito, conforme o artigo 165, XI, e estabeleceu a proteção da Previdência Social em relação à maternidade, como descrito no artigo 157, XVI. (CASTRO; LAZZARI, 2023; BRASIL, 1967)

Com a promulgação da Lei nº 6.136/1974, o salário-maternidade começou a ser pago como prestação previdenciária. Isso implicou na isenção do empregador de pagar o salário da empregada gestante durante o período em que ela estivesse afastada do serviço, que na época era de doze semanas. A partir de então, a empresa passou a adiantar o salário integral à empregada durante sua licença-maternidade, sendo posteriormente reembolsada desse valor por meio dos recolhimentos devidos ao INSS (Horvath Júnior, 2014).

Na constituição de 1988, as mulheres conseguiram empregos estáveis mesmo com gravidez, consolidando a proteção à maternidade, especialmente à gestante, no artigo 201, III, estendendo a licença para cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do salário, conforme disposto no artigo 7º, XVIII (PAIVA, 2021; BRASIL, 1988).

No âmbito do Plano de Benefícios da Previdência Social, as regras para concessão deste benefício foram estabelecidas nos artigos 71 a 73. Inicialmente, o benefício era concedido às seguradas empregadas, trabalhadoras avulsas e empregadas domésticas, sem exigência de carência, com duração de cento e vinte dias, podendo ter início entre 28 antes do parto e a data de nascimento (BRASIL, 1991).

Entretanto, mesmo com a proteção à maternidade consolidada na área previdenciária, com o decorrer dos anos a formação de família foi recebendo significado diferente, logo, a legislação não acompanhou o desenvolvimento e

deixou lacunas que precisam ser sanadas para uma proteção integral da segurada e do menor.

No próximo tópico será destacado o reconhecimento das famílias homoafetivas no ordenamento jurídico brasileiro.

4 RECONHECIMENTO DAS FAMÍLIAS HOMOAFETIVAS

O direito à família assume uma relevância equiparável a outros direitos fundamentais consagrados na Constituição brasileira, como o direito à vida, à saúde, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade e à liberdade. Nesse sentido, o direito é abordado em vários dispositivos constitucionais, evidenciando sua importância na estrutura legal do país.

Em concordância com o artigo 226 da CF/88 "a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado" e o artigo 227 é dever do Estado "assegurar à criança e ao adolescente o exercício de seus direitos fundamentais". Nesse diapasão, o § 8º do artigo 226 supracitado a Constituição prevê que o Estado deve garantir a assistência aos membros da família e prevenir a violência dentro dela (BRASIL, 1988).

Contudo, o conceito de família foi sendo desenvolvido ao longo do tempo, resultando no surgimento de novas composições, distinto daquele tradicionalmente reconhecido, composto por um homem, uma mulher, através do casamento, e seus filhos.

Na luta pela igualdade, Maria Berenice Dias (2013) introduziu o termo "homoafetiva", bastante utilizado por estudiosos do direito, visando eliminar o preconceito associado à palavra "homossexualismo".

Infelizmente, as uniões entre pessoas do mesmo sexo ainda suscitam aversão e hostilidade em alguns indivíduos. No entanto, é imperativo reconhecer que toda estrutura familiar, independentemente de sua composição, merece respeito, assim como a orientação sexual de cada pessoa. O respeito à liberdade sexual está intrinsecamente ligado ao reconhecimento das uniões homoafetivas (COELHO, 2014).

No campo previdenciário, o marco decisivo para o reconhecimento da união estável entre casais do mesmo sexo ocorreu por meio da Ação Civil Pública nº 2000.71.00.009347-0, julgada na Terceira Vara Federal Previdenciária de Porto

Alegre, na Seção Judiciária do Rio Grande do Sul. Nessa decisão, foi reconhecida a união homossexual para fins previdenciários.

A partir desse veredicto, o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) passou a reconhecer, em âmbito administrativo, o direito do parceiro do segurado do mesmo sexo aos benefícios de auxílio-reclusão e pensão por morte, desde que comprovada a união estável e a dependência econômica, conforme regulamentado pela Instrução Normativa INSS PR nº 11/2006.

Além disso, com base na Instrução Normativa INSS nº 15/2007, o INSS dispensou a exigência de comprovação de efetiva dependência econômica para a comprovação da união estável.

A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.277, bem como em sede do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 132, ambas do ano de 2011, foram responsáveis por evoluir o paradigma do conceito de família, garantindo os casais homoafetivos a liberdade de constituírem família.

Consoante a Constituição Federal, no seu art. 5, inciso I, homens e mulheres são iguais perante a lei, contudo, mesmo com as modificações na área cível, a igualdade não é estabelecida em todo ordenamento jurídico brasileiro (BRASIL, 1988).

O âmbito previdenciário ainda necessita de mais regulamentações, especialmente no que diz respeito à concessão do salário-maternidade. Nesse contexto, é importante analisar o artigo 71-B da Lei nº 8.213/1991, que confere o direito à concessão do benefício apenas para o gênero masculino no caso de falecimento da segurada, não abrindo margem para casais compostos apenas por mulheres.

Esta lacuna na legislação evidencia a necessidade de revisão e atualização das normas previdenciárias para garantir a igualdade de direitos para todos os arranjos familiares, incluindo casais homoafetivos formados por mulheres.

A discussão sobre essa falha legislativa será abordada no tópico seguinte.

5 LACUNAS NA CONCESSÃO DO SALÁRIO MATERNIDADE

Nas relações heteroafetivas, em caso da ausência da mãe segurada, o companheiro ou cônjuge passa a receber o salário-maternidade para continuar

auxiliando a criação do menor, como demonstrado no art. 71-B da Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991):

Art. 71-B. No caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-maternidade.

Porém, essa norma não assegura o direito ao benefício previdenciário para a companheira na situação do óbito da genitora/adotante. Isso significa que, mesmo que a condição de "mãe" conste na Certidão de Nascimento da criança e a companheira seja sua parceira ou cônjuge, legalmente e perante a sociedade, ela não se enquadra na aplicação da regra legal.

Na ausência da segurada, é crucial que o benefício seja transferido para a companheira ou cônjuge para garantir a proteção e o amparo necessários à criança. No entanto, a legislação atual não contempla essa possibilidade para o gênero feminino nessa situação específica.

Essa lacuna legal deixa o recém-nascido e a criança desprotegidos, o que pode acarretar consequências graves para o seu desenvolvimento e bem-estar. Por exemplo, a falta de suporte financeiro pode impactar negativamente nas condições de vida da criança, dificultando o acesso a cuidados médicos, alimentação adequada, educação e outros recursos essenciais para seu crescimento saudável e integral.

No artigo 229 da CF/88, há previsão de que "os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores(...)" (BRASIL,1988), logo, como uma mãe, diante do óbito de sua companheira/cônjuge, conseguiria cuidar desse menor nos primeiro momento sem nenhum auxílio? Como é conhecido, a criação de um recém-nascido ou de um filho adotado é cheia de obstáculos, muitas vezes sem apoio de familiares e amigos.

Além disso, a falta de reconhecimento legal da companheira ou cônjuge como titular do benefício pode gerar instabilidade emocional e psicológica na criança, privando-a de uma figura de referência e apoio em um momento tão delicado como a perda da genitora/adotante.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), em seu artigo 4º, estabelece que "é dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do Poder Público

assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária". Portanto, garantir o benefício previdenciário à companheira ou cônjuge feminina é fundamental para proteger o interesse superior da criança.

O reconhecimento legal da companheira ou cônjuge feminina como titular do benefício previdenciário contribui para a promoção da diversidade familiar, consoante o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

O Código Civil Brasileiro (2002), em seu artigo 3º, estabelece que "ninguém se exime de cumprir a lei, alegando que não a conhece". Portanto, é dever do Estado garantir que todas as famílias, independentemente de sua composição, tenham acesso igualitário aos benefícios previdenciários, a fim de prevenir a vulnerabilidade socioeconômica e promover a justiça social.

Dessa forma, a correção dessa falha na legislação previdenciária torna-se urgente para garantir a proteção integral dos direitos da criança e o respeito à diversidade familiar. Somente por meio de uma abordagem inclusiva e igualitária será possível assegurar um ambiente propício ao desenvolvimento saudável e pleno de todas as crianças, independentemente da configuração familiar em que estejam inseridas.

Para compreender melhor o impacto dessa falha na subsistência do recém-nascido, siga para o próximo tópico

6 IMPACTO NA SUBSISTÊNCIA DO RECÉM-NASCIDO E/OU DA CRIANÇA

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, a qual o Brasil é signatário, o artigo 25, afirma que:

Toda pessoa tem direito a um nível de vida que garanta a saúde e o bem estar dela e de sua família, incluindo alimentação, roupa, moradia, assistência médica e serviços sociais essenciais, bem como o direito à proteção em caso de desemprego, doença, deficiência, viuvez, velhice ou outras situações em que perdem seus meios de subsistência além de seu controle

Essa disposição reconhece que o direito a uma vida digna não se limita apenas às necessidades básicas de sobrevivência, mas abrange também o acesso a condições que promovam o desenvolvimento humano integral e a plena participação na sociedade.

Cabe ressaltar que as garantias à maternidade e à infância são consideradas direitos sociais, sendo explicitamente mencionadas no artigo 6º da Constituição Federal de 1988, evidenciando a intenção do legislador original em proteger esses institutos.

Nesse sentido, a Previdência Social também desempenharia um papel na garantia dessa proteção à criança, uma vez que, do ponto de vista constitucional, é necessário oferecer a devida proteção à maternidade, conforme estabelecido no artigo 201, inciso II, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Com a abordagem inicial estabelecida pela Constituição de 1988, crianças (até 12 anos incompletos) e adolescentes (de 12 a 18 anos) passaram a ser reconhecidos como detentores dos direitos fundamentais à vida, saúde, alimentação, educação, lazer, profissionalização, cultura, dignidade, respeito, liberdade e convivência familiar e comunitária.

Em consonância com esse enfoque, o ECA substituiu o antigo paradigma da "situação irregular" pelo da "proteção integral", no qual as crianças e adolescentes são considerados titulares de direitos e deveres.

Ainda observando o ECA, o princípio da proteção integral está presente no estatuto e estabelece a proteção abrangente à criança e ao adolescente. Além disso, o ECA prevê medidas de proteção, conforme destacado no artigo 100, parágrafo único, inciso II:

Art. 100. Na aplicação das medidas levar-se-ão em conta as necessidades pedagógicas, preferindo-se aquelas que visem ao fortalecimento dos vínculos familiares e comunitários.

Parágrafo único. São também princípios que regem a aplicação das medidas:

II - proteção integral e prioritária: a interpretação e aplicação de toda e qualquer norma contida nesta Lei deve ser voltada à proteção integral e prioritária dos direitos de que crianças e adolescentes são titulares;

O princípio da prevalência da realidade sobre a forma, tão valorizado no direito previdenciário, demanda a proteção previdenciária de qualquer indivíduo que se encontre efetivamente nas circunstâncias previstas na legislação previdenciária, independentemente de formalidades (SILVA, 2020).

Além disso, é importante destacar que não apenas o direito da pessoa que efetivamente recebe o benefício em dinheiro está em questão, mas também o direito da criança. Os recém-nascidos e as crianças necessitam de cuidados especiais, e a renda mensal do salário-maternidade é fundamental para atender às suas necessidades.

Confirmado esse entendimento, Rocha e Baltazar Júnior afirmam que "o salário-maternidade é útil na consecução de todos os cuidados de natureza biológica, psicológica e emocional à criança".

Proteger os direitos humanos de todas as pessoas, incluindo o direito à igualdade e não discriminação, é fundamental para uma sociedade justa e inclusiva.

Logo, é injusto que a Previdência Social, que visa mitigar principalmente os riscos sociais, negue um benefício crucial para a subsistência e atendimento das necessidades especiais de uma criança e sua mãe não gestante, simplesmente porque a lei não prevê explicitamente que o segurado possa receber esse benefício.

O direito à igualdade e a não discriminação é um princípio fundamental dos direitos humanos. Todas as pessoas, independentemente de sua origem, sexo, orientação sexual ou qualquer outra característica, devem ser tratadas de forma justa e equitativa perante a lei.

No contexto do salário-maternidade, negar esse benefício à companheira e/ou cônjuge em um casal homoafetivo não apenas viola os direitos individuais dessa mãe, mas também priva a criança de condições adequadas para seu desenvolvimento e bem-estar. A renda mensal do salário-maternidade não é apenas uma compensação financeira, também é fundamental para garantir que a criança receba os cuidados necessários, ainda mais em um momento tão delicado que é a perda da mãe.

Estudos demonstram que os cuidados maternos nos primeiros anos de vida de uma criança são essenciais para seu desenvolvimento físico, emocional e cognitivo. O salário-maternidade desempenha um papel crucial nesse contexto, fornecendo apoio financeiro, para que ela possa se dedicar integralmente aos cuidados com o filho.

Portanto, ao negar o salário-maternidade à mãe não gestante em uma família homoafetiva, a Previdência Social não apenas discrimina essa mãe com base em sua orientação sexual, mas também prejudica diretamente a criança, negando-lhe o acesso a recursos essenciais para seu desenvolvimento.

Dessa forma, é imperativo que a legislação previdenciária seja revista e atualizada para garantir que todos os arranjos familiares sejam reconhecidos e protegidos, garantindo assim os direitos fundamentais de todas as crianças e suas famílias, independentemente de sua composição ou orientação sexual.

7 CONCLUSÃO

O presente estudo explorou a lacuna legislativa na concessão do salário-maternidade em famílias homoafetivas compostas por duas mulheres, evidenciando os desafios enfrentados por essas famílias e os impactos diretos na vida do recém-nascido e da criança.

Inicialmente, a pesquisa se concentrou na análise da seguridade social, um conceito abrangente que engloba diversas áreas, incluindo a previdência social. Dentro desse contexto, a previdência social emerge como um dos componentes fundamentais, cujo propósito é garantir proteção contra riscos sociais por contribuições dos trabalhadores. Nesse contexto previdenciário, originado das políticas previdenciárias, surge o salário-maternidade, um benefício concedido às genitoras ou adotantes durante o período inicial da vida do menor.

Na sessão seguinte, a pesquisa se aprofundou no conceito, requisitos e forma de pagamento do salário-maternidade. Foi esclarecida a distinção entre licença-maternidade e salário-maternidade, destacando-se que enquanto a primeira se refere ao período de afastamento do trabalho para cuidar do recém-nascido, o segundo é o benefício financeiro concedido durante esse período.

Além disso, houve uma análise da evolução histórica desse benefício, evidenciando-se seu desenvolvimento ao longo do tempo em resposta às demandas sociais e mudanças legislativas. Essa abordagem histórica permitiu compreender como o salário-maternidade se tornou um direito essencial para garantir a proteção e o bem-estar das mães e de seus filhos.

Nesse sentido, também foi estudado o reconhecimento das relações homoafetivas e a importância de garantir que essa nova configuração familiar receba o mesmo tratamento em relação aos direitos previdenciários, incluindo o salário-maternidade. Foi destacado que a evolução das políticas sociais deve refletir a diversidade da sociedade, reconhecendo e protegendo os direitos das famílias formadas por casais do mesmo sexo.

Logo, a análise revelou uma lacuna na legislação atual referente à não concessão do salário maternidade para a mãe não gestante em caso de falecimento da segurada. Essa falha evidencia a falta de reconhecimento das particularidades das famílias homoafetivas, resultando em inequidades e injustiças. Apesar da

Constituição Federal sempre ressaltar a igualdade em seu texto, essa igualdade não se estende para essa nova concepção de família.

Nesse interim, a não transferência do benefício para a mãe não gestante após o falecimento da genitora/adotante cria uma situação de insegurança jurídica, privando ao de amparo e proteção.

Por fim, foram abordados os efeitos para o recém-nascido e a criança que sentem a falta desse auxílio no primeiro contato com a vida. A ausência do salário-maternidade pode resultar em impactos significativos no desenvolvimento físico, emocional e social da criança, além de gerar dificuldades financeiras para a família.

Os resultados desta pesquisa destacam a necessidade urgente de reformas legislativas para garantir a igualdade de direitos para todas as formas de família. Propostas de mudanças na legislação foram apresentadas, visando incluir famílias homoafetivas na concessão do salário-maternidade e assegurar a proteção dos direitos das crianças. Além disso, políticas públicas e ações práticas são fundamentais para promover a equidade e a inclusão.

Este estudo contribui para o corpo de conhecimento existente ao evidenciar as brechas legais que afetam famílias homoafetivas e ao fornecer subsídios para possíveis soluções e políticas mais inclusivas e justas. No entanto, reconhecer haver muito a ser feito para alcançar uma legislação verdadeiramente igualitária e que promova o bem-estar de todas as famílias, independentemente de sua composição.

Um ambiente familiar seguro e acolhedor é essencial para o seu bem-estar emocional, psicológico e social. Portanto, garantir que essas famílias tenham acesso a benefícios como o salário-maternidade é fundamental para o desenvolvimento saudável das crianças.

Portanto, concluímos ser essencial continuar a pesquisa e o debate sobre esse tema, buscando sempre ampliar a compreensão dos desafios enfrentados por famílias homoafetivas e promover mudanças significativas em prol da justiça social e da igualdade de direitos.

REFERÊNCIAS

Agostinho, Theodoro. **Manual de direito previdenciário**. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

Brasil. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 14 de abr. de 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 abril 2024.

Brasil. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 abr. 2024.

Brasil. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 13 de abr. de 2024.

Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 14 abr. 2024.

Brasil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 14 de abr. de 2024.

COELHO, C. **A CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE ÀS FAMÍLIAS HOMOAFETIVAS**. Revista da UNIFEBE, v. 1, n. 13, 2014.

CORRÊA, Lucas Adolfo da Cruz. **AS IMPLICAÇÕES DO ARTIGO 71-B, DA LEI Nº. 8.213/1991 NA CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE FRENTE AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL À CRIANÇA.** Revista Conexão Universitária da FDB. ISSN: 2675-1151 PUBLICAÇÃO SEMESTRAL. Ano 2020/1º Semestre – ago. v.2, n.2

DIAS, Maria Berenice. **Manual de direito das famílias.** 9 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

FLÁVIA, S. **O salário-maternidade como um direito constitucional assegurado ao infante à luz da jurisprudência.** Repositorio.ufc.br, 2020.

ROCHA, Daniel Machado da; BALTAZAR JUNIOR, José Paulo, *op. cit.*, p. 348.

Manual das sucessões. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 39. ed. São Paulo, SaraivaJur, 2023.

PAIVA, P. C. **Concessão de salário-maternidade para avós com guarda judicial.** Cruzeirodosul.edu.br, 2021.

RIBEIRO, Andressa de Paula Bezerra Nogueira. **Gestante e estabilidade no trabalho.** 2021. 27 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em: . Acesso em: 14 abril 2024.

Santos, Marisa Ferreira dos. **Direito previdenciário esquematizado.** – Coleção esquematizado/ coordenador Pedro Lenza – 10. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

Salário-Maternidade. Disponível em: <<https://www.gov.br/inss/pt-br/direitos-e-deveres/salario-maternidade/salario-maternidade>>. Acesso em: 10 abr. 2024.

TOLEDO, Ricardo Fonte; NUNES, Flávio Filgueira. **Gestação por substituição e a concessão do salário-maternidade, quem detém a titularidade se não há regulamentação específica.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2020. Disponível em: . Acesso em: 14 de abril de 2024.

TOMIKO RIBEIRO AIZAWA, J.; DE AZEVEDO , H. M. **Maternidade e a evasão laboral: alguns aspectos da licença maternidade, salário maternidade e auxílio creche.** Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade, v. 9, n. 19, p. 21-43, 5 abril. 2024.

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS POLÍTICAS ANTIASSÉDIO

Ana Flávia Fernandes Cavalcante¹Bianca Lima²**Resumo**

A pesquisa foi realizada através de estudos bibliográficos, jurisprudências e letra de lei, com o objetivo de conceituar um fenômeno que desde 1980 é estudado por renomados doutrinadores e ganhou um grande destaque em âmbito nacional nos últimos anos, o assédio moral. Com aumento de reclamações trabalhistas acerca do tema, a promulgação da lei 13.185/2015 foi um grande avanço para descrever o bullying como uma nova forma de expressão do dano moral. Ao longo dos capítulos haverá conceitos, classificações a cerca do tipo da ação, elementos que caracterizam o assédio e a responsabilidade do empregador com o empregado diante de uma situação de assédio em âmbito laboral. Logo, ocorrerá a análise do dano com base na responsabilidade civil, o estudo do compliance como instrumento de prevenção, assim como a criação de código de conduta interno e os canais de denúncia como busca de sanar o assédio.

Palavra-chave: Assédio moral; bullying; lei 13.185/2015; dano moral; política antiassédio.

The research was conducted through bibliographic studies, jurisprudence and letter of law, with the aim of conceptualizing a phenomenon that has been studied by renowned indoctrinators since 1980 and has gained a major prominence in recent years, bullying. With increased labor complaints on the subject, the promulgation of Law 13.185/2015 was a great advance to describe bullying as a new form of expression of moral damage. Throughout the chapters there will be concepts, classifications about the type of action, elements that characterize the harassment and responsibility of the employer with the employee in the face of a labor situation in the work scope. Therefore, there will be the analysis of damage based on civil liability, the study of compliance as an instrument of prevention, as well as the creation of internal conduct code and the channels of denunciation as a search to remedy harassment.

¹ Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário, Centro Universitário Nobre (UNIFAN)

² Professora Orientadora da disciplina Metodologia II do Centro Universitário Nobre (UNIFAN).

INTRODUÇÃO

Atualmente, o exercício da violência no ambiente de trabalho é um tema debatido de forma frequente em boa parte dos países, em alguns de modo mais incisivo do que outros com estudos e leis para o combate da prática do dano moral, pois já é percebida que as ações violentas impactam nas relações humanas de diferentes maneiras e com inúmeras consequências, sendo este fenômeno algo que tem início com o surgimento das primeiras civilizações.

O assédio moral enraizou no território brasileiro com a escravidão e mantém-se até os dias atuais, naquele contexto os escravos exerciam funções análogas de trabalho de forma desumana, sendo perseguidos com profundo terror psicológico com finalidade de gerar maiores resultados imediatos, com consequências severas ou até mesmo a morte se o objetivo não fosse alcançado.

O bullying (Inglaterra), mobbing (Alemanha e Itália), violência moral ou terror psicológico são algumas das nomenclaturas utilizadas para reconhecer o assédio moral, uma junção de comportamentos o qual uma determinada pessoa exerce um controle contra a vontade do outro à sua. Conforme dados extraídos do site IFCR Brasil, a organização mundial da saúde (OMS) já prevê que em 2030 a depressão será a doença do século, sendo inúmeros casos ocasionado por problemas emocionais nos trabalhadores.

O resultado de toda persistência de querer sempre ser melhor do que o próximo, subsiste até hoje, portanto buscando entender as consequências que esses problemas causam, o presente artigo pretende expor uma das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores, o assédio moral. Considerado como uma coação ou uma exposição dos colaboradores a situações por muitas vezes vexatórias, é fruto de uma competitividade descontrolada, sem limites éticos ou morais. Tornando o ambiente de trabalho um verdadeiro campo minado, sem respeito, medo e inveja que aos poucos vão gerando transtorno psicológico.

A constituição Federal assegura em seu artigo 5º a igualdade de direitos entre homens e mulheres independente de qualquer posição social, econômica, étnica, racial ou religiosa; o princípio da dignidade da pessoa humana reconhece o valor de cada indivíduo e garante a igualdade para todos, a prática do dano moral lesiona o que resguarda a constituição. Por isso, o tema abordado é de extrema relevância, por se tratar de uma prática que por muitas vezes é comum em um ambiente de trabalho é ilícita, e ocorre de maneira invisível por muitos.

O presente artigo tem como objetivo geral analisar o dano moral e explicar o assédio moral sofrido no exercício profissional, e os elementos caracterizadores do assédio, e as suas consequências ao bem-estar e ao psicológico do trabalhador, juntamente com o impacto da lei 13.185/ 2015 a qual prevê o programa de combate à intimidação sistemática (uma política antiassédio).

Em específico, objetiva-se buscar contextualizar o dano e o assédio moral, analisar os fatores de discriminação das vítimas, e associar as leis e os meios que o legislador possui para resguardar a vítima, com intuito do estímulo ao ambiente de trabalho honesto e harmônico.

A metodologia envolve a abordagem qualitativa de caráter bibliográfico e descritivo onde foram utilizados livros, dissertações e artigos científicos selecionados através de buscas nas bases de dados. Como se trata também de uma pesquisa qualitativa, do tipo descritivo, a técnica mais utilizada pelos cientistas sociais, e que aqui foi utilizada, é a denominada análise de conteúdo.

1. ASSÉDIO MORAL: CONCEITOS, ELEMENTOS E TIPOS

A crescente de frutos é o centro da atividade empresarial contemporânea, a eficiência e alta produtividade formam uma empresa com números lucrativos de sucesso. Ao empregador é lícito a instauração de objetivos almejando bons resultados, entretanto o modo em que será realizado a obtenção desses grandes números possuem delimitações, tais como à dignidade da pessoa humana e o princípio da razoabilidade, para que não haja abuso de direito e prevaleça um ambiente de trabalho saudável e harmônico.

O tema assédio moral ganhou grande repercussão nas últimas décadas no âmbito social, tornando-se objeto de estudos empíricos em todo mundo, o acadêmico sueco Heinz Leymann iniciou os estudos sobre o fenômeno em 1980, onde surgiu o termo *mobbing* atrelado ao *bullying*, e desenvolvendo durante vários anos métodos de identificação, conceitos, elementos e análise sobre o assédio.

O gerenciamento do ambiente de trabalho incorretamente acerca do poder empregatício resulta no assédio moral organizacional o qual se origina de condutas abusivas, opressoras, com insulta, tornando uma cultura do ambiente de trabalho sem ética. O assédio organizacional está voltado a forma equivocada de gerenciamento da empresa relacionado ao poder empregatício, a Lei Federal nº 13.185/2015 estabelece o programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*) uma expressão genérica que abrange a relação de trabalho e coação moral, sendo este um tema de muita discussão doutrinária e de matérias jurisprudenciais.

O assédio pode ser caracterizado como uma ação de constranger alguém, com intenção em obter vantagens ou um comportamento perturbador de cunho sexual, repetidamente, em grande parte dos casos predominando o agente com condicionamento superior hierarquicamente ao exercício de emprego, cargo ou função. Podendo ser classificado de acordo com suas origens e ocorre de algumas formas, sendo elas a vertical- descendente quando os superiores hierarquicamente se aproveitam da sua autoridade para constranger, diminuir ou prejudicar a vida da vítima. O assédio provindo pelos colegas de trabalho é uma das formas mais difíceis de ocorrer, é a vertical- ascendente, quando o subordinado ou em grupo se reúnem contra o superior hierárquico em

perseguição, objetivando interesses diversos. O assédio moral horizontal é quando a conduta pretendida é realizada entre funcionários de igual hierarquia. A junção entre as formas vertical- descendente e horizontal, qualifica o assédio moral misto, quando o indivíduo é assediado pelos colegas de trabalho e seu superior hierárquico ao mesmo tempo.

Para a identificação do assédio moral no ambiente de trabalho são utilizados alguns critérios, tais como: as consequências da conduta abusiva refletem na saúde física e psicológica da vítima, o período e a durabilidade da conduta faltosa, as espécies, sua finalidade e a intenção do agressor. O desequilíbrio de poder é usado como constituinte caracterizador, mas não sendo diretamente relacionado a posição hierárquica, pois possuindo a mesma função, condição social igual e o mesmo poder na empresa, podem confrontar situações em que a defesa será desequilibrada.

O acadêmico Sueco Heinz Leymann é um psicólogo Alemão bastante conhecido por seus estudos sobre o mobbing, um especialista mundial sobre o assunto, as suas obras se destacam pelas 45 situações de violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho, esse diagnóstico ocorreu através de um questionário realizado com trabalhadores de forma individual o qual ficou esclarecido o terror psicológico que sofriam.

A violência psicológica sofrida reiteradamente, expondo os trabalhadores a situações vergonhosas, é matéria de estudo da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen ao qual descreve passo a passo sobre as várias formas de assédio, e conceitua como sendo

“qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atende, por sua repetição ou sistematização contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” (HIRIGOYEN, 2002, p.17)

A princípio, o assédio possui fortes características, são elas a direcionalidade, a constância e a durabilidade das ações. Não obstante é necessário observar os aspectos objetivos e o entendimento subjetivo da vítima a conduta realizada (conhecimento do assédio sofrido) e a vulnerabilidade da vítima, assim como a intenção da ação, é através dela que se pode tentar mensurar a intensidade da agressão realizada, pois a jurisprudência brasileira

possui predisposição ao não reconhecimento do assédio moral se não forem observados os elementos abordados.

1.1 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O ambiente empresarial é fundamentado e administrado com base em dois elementos: produção e lucratividade, é através das altas demandas de produção que impulsionam as pessoas a trabalharem em seu limite, sejam eles físico ou mental. Através da cultura organizacional que se impõem os padrões de conduta, estabelece relacionamento, estruturas e valores. Thereza Gosdal define o assédio moral organizacional como sendo

[...] um conjunto de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios. (GOSDAL et al.(2009), p.37)

As situações vexatórias, a opressão, as perseguições dirigidas a um ou mais colaborador possuem a finalidade de mostrar para os demais a forma que deve seguir para alcançar os objetivos empresariais não importando o meio para obter esse resultado, portanto o assédio é um processo com constante modificações, ao passo que a globalização tornou o mundo mais competitivo e acessível, o mercado mundial expandiu suas vendas, não apenas limitando-se ao espaço físico mais se tornando disponível em qualquer local através da internet, conseqüentemente esse resultado tornou o mercado mais frenético, com altas demandas e assim cria uma estratégia de gestão de maior submissão e com uma divisão de trabalho desequilibrada.

Através de estudos e análises jurisprudenciais que reconhecem a indenização por dano moral, fica evidente que o assédio organizacional não é direcionado a uma pessoa em particular, mas uma conduta de gestão de uma empresa com toda a equipe ou parte dela que causam danos à saúde mental, violam direitos fundamentais, stenta a honra, entre outras características com objetivo de obter maior produtividade e um ambiente mais competitivo, essa conduta caracteriza uma ineficiência na empresa.

DA MEDIDA. CARATER DISSUASIVO QUE TODA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVER TER. PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE. [...] No caso dos autos, a Corte de origem arbitrou o valor da indenização em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), tendo em vista a "extensão do dano" - art. 944 do Código Civil -, advinda do assédio organizacional "gestão por estresse", instituída pela empresa. [...] Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 11084420125040281, relatora ministra Maria Helena Mallmann, data de julgamento: 7/11/2018, 2ª turma, data de publicação: DEJT 9/11/2018)

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO ORGANIZACIONAL. LIMITAÇÃO DE PAUSAS PARA BANHEIRO. Cinge-se a controvérsia a saber se a concessão de pausas, com a restrição de uso do toalete, pode ser admitida no exercício regular do poder diretivo do empregador como prática de incentivo à produtividade. Na hipótese dos autos, a prova oral revelou que, embora concedidos, os intervalos para uso do sanitário eram rigidamente controlados pela Reclamada, visto que o sistema de incentivo de produtividade adotado convergia para: quanto menor o tempo gasto nas pausas, maior a pontuação concedida ao grupo. Havia, aliás, recomendação para que o tempo utilizado para o uso dos sanitários não ultrapassasse 5 (cinco) minutos. Como se vê, o sistema de gestão adotado pela Reclamada mostra-se danoso aos empregados, porque os expõe a constrangimentos e atentando contra a honra, saúde e dignidade do trabalhador, ensejando reparação indenizatória. Não pode o empregador, sob o argumento de que está exercendo seu poder diretivo, violar direitos da personalidade do empregado, sendo certo que o próprio legislador se preocupou em garantir ao trabalhador ambiente de trabalho saudável ao obrigar a empresa a adotar diversas medidas de higiene e saúde, previstas no art. 389 da CLT. Ademais, o controle e a fiscalização da utilização dos toaletes não podem ser vistos como medida razoável, independentemente da atividade exercida pelo empregado. Visto tratar-se de questão fisiológica, que nem sequer pode ser controlada pelo indivíduo, não há dúvidas de que a medida viola o direito à privacidade e ofende a dignidade do trabalhador, expondo-o a constrangimento desnecessário e descabido. Devida, portanto, indenização, a título de danos morais, pela indevida utilização do sistema de gestão, com a restrição ao uso dos sanitários. Recurso de Revista conhecido e provido.

(TST - RR: 13145820145090020, relatora ministra Maria de Assis Calsing, data de julgamento: 29/11/2017, 4ª turma, data de publicação: DEJT 1º/12/2017)

O caráter da personalidade diferencia o assédio individual do organizacional, no individual o objetivo é prejudicar a vítima de inúmeras maneiras, trazer desequilíbrio emocional, exclusão, instigar para que cometa erros, tudo isso com uma vítima já determinada. O organizacional ocorre no coletivo, com propósito de aumento de produtividade, no qual as condutas abusivas utilizadas para estímulo dos colaboradores são com frequentes humilhações, violência verbal, com um ambiente de trabalho desgastado.

2 PREVENÇÃO E POLÍTICAS ANTIASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A organização internacional do trabalho (OIT) desempenha no Brasil um papel essencial para o desenvolvimento saudável das relações de emprego, como a erradicação do trabalho infantil, a eliminação da discriminação (sejam elas de cunho racial, religioso, étnica ou de gênero), resguardar e evidenciar os direitos das pessoas portadoras de deficiência, buscar avanços para melhores condições de trabalho e a minimização dos acidentes nestes locais. As normas internacionais do trabalho têm a função primordial de designar orientações social global ao mesmo tempo que interpreta as normas locais e integram os sistemas nacionais e internacionais para preservar os direitos do trabalhador.

Algumas convenções foram ratificadas pelo Brasil com intuito de combater o assédio moral, a convenção nº 111 é a chamada "discriminação em matéria de emprego e ocupação," a qual foi promulgada através do Decreto nº 82.150 no ano de 1968.

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.

Como visto, o assédio moral busca isolar a vítima nas suas atividades, algumas vezes essa exclusão vem atrelada a um fator de preconceito, através das definições sobre a discriminação proposta pela convenção, houve uma grande busca para minimizar as ações discriminatórias nos locais de trabalho, sejam eles no setor público ou privado. Qualquer meio de distinção que vise promover a desigualdade de oportunidades ou tratamentos no local de trabalho e ações discriminatórias independente da sua natureza e do autor que pratica, são atos englobados nos artigos previstos pela convenção nº 111.

Na função de resguardar os trabalhadores frente a doenças ocupacionais e os inúmeros acidentes de trabalho, a Organização Internacional do trabalho

com amparo da Constituição foi adotado em 1985, a convenção nº161, chamada "Serviços de Saúde do Trabalho" na qual foi ratificado pelo Brasil em 1990 e promulgada no ano subsequente, essa convenção estabelece um ambiente de trabalho mais seguro e salubre, resguardando a saúde física e mental do trabalhador, assim como um ambiente mais sociável.

Algumas convenções foram incorporadas pelo Brasil na busca de sanar problemas nos ambientes laborais, conferências em Genebra foram realizadas com propósito de eliminar a violência e o assédio no âmbito mundial, pois ficou evidente que os danos causados impactam na saúde física e mental do trabalhador, no seu convívio com a família e no meio social.

3 A LEGISLAÇÃO NACIONAL COMO BASE PARA PROTEÇÃO ANTIASSÉDIO

Em 2015 no Governo da Presidenta Dilma Roussef houve o sancionamento da lei 13.185 a qual trouxe previsão e instaurou o programa de combate à intimidação sistemática, conceituando o bullying como:

[...] todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por um indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

O artigo segundo da lei caracterizou todas as formas de intimidação sistemática e esclareceu o tipo de violência física e psicológica ao qual cita no artigo primeiro, a lei não restringiu o local de atuação, portanto é usado por muitos magistrados como base para fundamentar suas decisões em virtude do assédio sofrido no local de trabalho.

Muito se fala em política de assédio moral, no Brasil existem inúmeras propostas legislativas com objetivo de criminalizar o assédio moral no ambiente de trabalho da mesma forma que ocorre com o assédio sexual, infelizmente não houve votação, se caso ocorra a aprovação será um grande impacto positivo para política de assédio moral.

O código civil tem previsão legal para os atos ilícitos, nos seus artigos 186 e 187, assim como determina a obrigação de indenizar o dano causado pela prática (artigo 927). No ambiente de trabalho a reparação deve ser feita pelo

empregador, não dependendo da demonstração de sua culpa, pois ela é presumida. Aborda o código civil em seu artigo 932:

São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

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

Artigo 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

A reparação pelo dano causado em sede de juízo será fixada pelo magistrado após análise processual da extensão do dano sofrido, as consequências geradas através da violência psicológica ocorrida no ambiente de trabalho. O magistrado pauta-se dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, para o arbitramento da compensação, sendo algo analisado caso por caso como busca de justiça para a vítima.

O dever de prevenir e combater todas as formas de assédio em seu estabelecimento é da empresa, criar políticas internas ou meios para cuidar da saúde de seus colaboradores é fundamental para um ambiente saudável. O estabelecimento precisa legitimar regras e consequências para o bom convívio, atualmente um número significativo de empresas adotaram o sistema interno de compliance, inicialmente o termo era utilizado apenas para combate ao crime financeiros e lavagem de dinheiro e em pouco tempo tomou-se acessível para várias áreas.

A empresa que adota o compliance, está submissa a práticas rigorosas, pautadas na valorização da ética e nas leis, as atividades realizadas são lícitas e tem um comprometimento com a sua cultura organizacional, esse modelo é uma estratégia de coordenação empresarial eficaz e sustentável, sua adoção acarreta o cumprimento de normas internacionais, portarias, decretos e acordos coletivo. O compliance trabalhista é uma adoção de medidas para o combate de práticas discriminatórias e assédio em todas as suas formas, sendo necessária a implantação de meios para denúncia em busca de garantir efetivamente os direitos dos colaboradores, o código de conduta desenvolvido para cada empresa possui os valores, medidas para proibição de práticas ilícitas, consequência para ação e os meios que a empresa utiliza para manter um ambiente harmonioso e saudável.

Em síntese, estratégias estão sendo criadas para o combate de uma prática que desdobrasse durante séculos, mecanismo como o canal de denúncia tem contribuído para o maior controle de fiscalização dentro das empresas, as auditorias realizadas com objetivo de monitorar o compliance torna o programa mais efetivo, as investigações das atuações irregulares impedem o agravamento do dano ao trabalhador.

Em última análise, a responsabilidade civil tem função de compensar o ofendido pelo dano causado, sendo a reparação arbitrada pelo dano uma forma de desmotivar a realização da conduta ilícita com outras pessoas. Com divergências doutrinarias e jurisprudenciais, no entanto com base nos juristas renomadas mundialmente, é aceita a tese da responsabilidade objetiva em casos de assédio moral. O compliance como modelo de gestão de pessoas, é o instrumento mais eficaz para o cumprimento das leis trabalhistas e a diminuição das violências no trabalho, acarretando a redução dos números de casos de assédio moral e sexual.

REFERÊNCIAS

- ASSÉDIO moral: o que é, como identificar e seus tipos. 2002. Disponível em: <https://iprcbrasil.com.br/assedio-moral/>. Acesso em: 11/03/2024.
- BRASIL. Código Civil. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/lis/2002/10406compilada.htm. Acesso em: 01/04/2024.
- BRASIL. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº111daOIT,1964. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 01/04/2024.
- BRASIL. Lei n.º 13.185, de 6 de novembro de 2015. Institui o programa de combate à intimidação sistemática (bullying). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm. Acesso em: 01/04/2024.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista (RR) nº. 13145620145090020, Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing, data de julgamento: 29/11/2017, 4ª turma, Brasília, data de publicação: DEJT 01/12/2017.
- GOSDAL, Thereza Cristina et al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira(org.). Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar: cap. 2. São Paulo: Editora LTR, 2009.p. 33
- HIRIGOYEN, M. F. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 17 p.

OS CONFLITOS TRABALHISTAS NA ÁREA CONDOMINIAL

Monaliza Costa Santos¹Bianca Lima²

RESUMO

O Direito Condominial avançou exponencialmente ao longo das décadas propiciando para o ordenamento jurídico a interatividade com as constantes alterações culturais da sociedade e em especial ao direito trabalhista. Esse artigo propõe analisar os conflitos trabalhistas na área condominial, tendo como objetivo examinar as leis trabalhistas aplicadas, bem como correlacionar os impactos decorrentes das ações trabalhistas para os Condomínios, discutindo quais direitos os funcionários possuem, a partir da revisão literária. Quanto a metodologia, possui a natureza, descritiva e qualitativa, partindo da revisão através de pesquisa documental e literaria, trazendo a tona uma questão que vai muito além das relações trabalhistas, perpassa sobretudo pela saúde financeira e o convívio harmônico entre o Condomínio, moradores e os funcionários. Por fim, ao analisar todos os materiais pesquisados, conclui-se que a necessidade de funcionários próprios ou terceirizados em condomínios responde por até 70% das despesas da taxa condominial, além de representar uma despesa elevada, o condomínio deve estar atento a legislação trabalhista evitando assim diversos transtornos financeiros.

Palavras chave: Condomínio, relações trabalhistas, saúde financeira, prestação de serviços.

¹ Pós Graduada em Trabalho e Previdenciário do Centro Universitário Nobre de Feira de Santana – Ba, e-mail: adv.monalizacosta@gmail.com.

² Professora Orientadora da disciplina Metodologia II do Centro Universitário Nobre (UNIFAN).

LABOR CONFLICTS IN THIRD PARTY COMPANIES IN THE CONDOMINIUM AREA

ABSTRACT

Condominium Law has advanced exponentially over the decades, providing the legal system with interactivity with the constant cultural changes in society and especially labor law. This article proposes to analyze labor conflicts in the condominium area, with the objective of examining the applied labor laws, as well as correlating the impacts arising from labor actions for Condominiums, discussing what rights employees have, based on the literary review. As for the methodology of this article, it is descriptive and qualitative in nature, starting from the review through documentary and literary research. This article brings to light an issue that goes far beyond labor relations, it mainly concerns financial health and harmonious coexistence between the Condominium, residents and employees. Finally, when analyzing all the materials researched, it is concluded that the need for in-house or outsourced employees in condominiums accounts for up to 70% of condominium fee expenses, in addition to representing a high expense, the condominium must be aware of labor legislation, avoiding thus various financial disorders.

Keywords: Condominium, labor relations, financial health, provision of services.

INTRODUÇÃO

As alterações da sociedade brasileira são decisivas para a modificação da legislação que versa a respeito de condomínio, especialmente no que diz respeito a direitos e deveres dos condôminos, por se tratar de norteador do convívio social, trazendo consigo características inerente de estar em constante inovação, a fim de suprir as demandas da própria sociedade condominial que modifica-se constantemente.

Nesse contexto de evolução do ordenamento jurídico e em especial do direito do trabalho, é de extrema importância o entendimento das legislações que regem a vida condominial. Para o desenvolvimento desse artigo acerca dos conflitos trabalhistas na área condominial, esse estudo possui a seguinte questão norteadora: quais direitos trabalhistas os funcionários do Condomínio possuem? Quanto aos objetivos do artigo, tem-se por objetivo geral analisar o direito do trabalho na área condominial, e por objetivos específicos: examinar as leis trabalhistas aplicadas na área condominial, inferir os impactos decorrentes das ações trabalhistas no financeiro dos Condomínios, correlacionar as vantagens e desvantagens da contratação própria dos funcionários e terceirização, bem como identificar possíveis divergências na relação entre condôminos e funcionários.

Esse artigo tem grande relevância nos estudos sobre a manutenção da vida financeira condominial, através da aplicabilidade das leis trabalhistas, Código Civil e Lei Especial nº 4.591/64, além da Convenção do condomínio, Regimento interno e a Lei Geral de Proteção de Dados- LGPD. As leis trabalhistas para funcionários de condomínio baseia-se na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452 de 1943) atualizada conforme a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017). Os diversos profissionais que laboram no Condomínio, a exemplo de Zelador, Porteiro, Equipe de Limpeza e Jardinagem, Recepcionista, dentre outros, devem cumprir suas jornadas de trabalho conforme as normas de segurança.

A base metodológica pauta-se na pesquisa descritiva, partindo de uma revisão através de pesquisa documental composta por documentos jurídicos, normas técnicas e regulamentos, da verificação de recursos de livros, relatórios, revistas científicas e sites jurídico. Nesse contexto, terá caráter qualitativa, dialético sob a égide do filósofo Karl Marx que contribuiu para sistematização desse método ao tomar a dialética Hegeliana, que pressupunha um movimento de contrários no âmbito das ideias.

1. Condomínio: constituição e legislação

O nascimento do Condomínio ocorre logo após a averbação da construção do empreendimento no Cartório de Registro de Imóveis, com a individualização das unidades autônomas e a indicação das áreas de uso comum, definindo-se as frações ideais.

Nesse sentido, segundo o art. 1.332 do Código Civil, considerando-se constituído o condomínio com o seu registro imobiliário, além do depósito em cartório da escritura pública ou do documento particular, os documentos que devem ser anexados ao pedido, em conjunto com a especificação e individualização são: o "habite-se" (certidão/alvará de licença/autorização para o uso do edifício, observada a finalidade concedida); a Certidão Negativa de Débitos (CND) junto ao INSS, determinada pelo artigo 47, II, da Lei nº 8.212/1991; o projeto arquitetônico com a devida aprovação pelo Município; o memorial descritivo, que deverá estar em conformidade com o projeto arquitetônico, o quanto de custos das unidades autônomas e a planilha das áreas e frações ideais, subscrita pelo engenheiro responsável pelo cálculo.

A constituição do condomínio ocorre com a ata de Assembleia Geral de Constituição de Condomínio. Nesta ata, são registrados as decisões e os acontecimentos durante a reunião de condôminos, aprovando o texto da convenção de condomínio e do regulamento interno. Condomínio Edilício consoante o Código Civil Brasileiro referir-se a condomínios verticais, rege-se pelos artigos 1.331 a 1.358, com partes comuns e exclusivas, onde todos os condôminos podem usufruir das partes coletivas, mas não podem vendê-las, monopolizá-las ou modificá-las, enquanto que os condomínios horizontais, são regidos pelos artigos 1.314 a 1.330, com multiproprietários onde todos detêm a propriedade em comum, sem individualizações, todos os condôminos têm o direito de utilizar ou modificar qualquer partedo local.

Assim, em um edifício residencial que seja condomínio edilício, cada condômino é proprietário exclusivo da sua unidade individual autônoma e também tem direito a acessar as áreas comuns, contudo, na legislação de um condomínio geral, todas as unidades e todas as partes em comum pertenceriam a todos os condôminos.

Conforme arts. 1º e 2º Lei 4.591/64, cada propriedade autônoma precisa estar discriminada, individualizada e especialmente identificada com números ou letras no documento de instituição firmado no Cartório de Registro de Imóveis.

Além disso, é necessário atribuir a fração ideal do terreno e das partes comuns a cada unidade. A legislação também menciona a obrigatoriedade de regimento interno, responsável por orientar a vida em comunidade, e convenção no condomínio edilício.

A representação e administração do Condomínio é realizada através do Síndico que possui as atribuições estabelecidas no art. 1.348 do código civil, eleito através de assembleia ordinária, podendo ser pessoa física ou jurídica, é o responsável por cumprir e fazer cumprir a convenção condominial, diligenciar a conservação das partes comuns, organizar a prestação de serviços, elaborar o orçamento de receitas e despesas, além de cobrar os Condôminos as suas contribuições e atraso. Além da figura do Síndico, temos os demais membros da gestão condominial composto por subsíndico que possui a função de auxiliar o Síndico e o conselho fiscal, conforme previsão do Código Civil, no art. 1.356, que assevera: “poderá haver no condomínio um conselho fiscal, composto de três membros, eleitos pela Assembleia, por prazo não superior a dois anos, ao qual compete dar parecer sobre as contas do síndico.”

As finanças do Condomínio funda-se na arrecadação mensal das quotas condominiais que representa as despesas ordinárias, tais como: salário de funcionários, pagamento de contratos, gastos fixos com água, energia, materiais de limpeza, manutenções periódicas e emergenciais entre outros. Em regra a cobrança da taxa condominial ocorre através de boleto, onde é discriminado todas as despesas oriundas do mês anterior, podendo ser inserido também as despesas extraordinárias, denominadas de taxas extras. Não obstante, é importante destacar também a despesa com o fundo de reserva, que deve ser obrigatoriamente prevista na convenção do condomínio e, por conseguinte, integra a contribuição devida por todos os condôminos, conforme estabelece os artigos 9º, § 3º, alínea j, da Lei 4.591/1964, e 1.334, inciso I, e 1.336, inciso I, do Código Civil.

É sabido que, pela própria natureza humana, a vida em sociedade é repleta de percalços, sobretudo em se tratando do convívio com pessoas estranhas. Por essa razão, o legislador erigiu uma série de regras que devem ser seguidas por todos os condôminos, e que se materializam, em cada caso, na convenção de condomínio. Uma das principais regras, é a de que, para manutenção da estrutura ofertada, o condômino deverá pagar a quota condominial na proporção de sua fração ideal (art. 1.336, I CC), na forma fixada em convenção de condomínio (art. 1.334, I CC).

2. Leis trabalhistas aplicadas na área condominial

Os funcionários do Condomínio constituem uma importante ferramenta para o pleno funcionamento da rotina e manutenção da vida condominial. Assim, os gestores, representados pelo Síndico e Administradores, devem cumprir os direitos dos colaboradores/empregados, fundamentados na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei nº 5.452 de 1943), na Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017).

Nessa diáspora, o condomínio que possui funcionários com contratação direta, deverá, providenciar o contrato de trabalho do empregado, prevendo o prazo de experiência, não superior a 90 dias, podendo ser prorrogado apenas 1 vez dentro deste prazo, realizar o exame admissional, para garantia que o empregado está apto para assumir as funções para as quais está sendo contratado, fazer o respectivo registro da CTPS, incluído o início do contrato pactuado, que deverá seguir o previsto na CCT (Convenção Coletiva do Trabalho) da base regional de trabalho, prazo do contrato de experiência, registrar a função deste empregado, horário (regime de compensação 12x36 ou outra forma adotada) e registrar a remuneração.

No tocante ao registro na carteira de trabalho, após a contratação, o funcionário deve entregar a CTPS ao síndico que terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS. vejamos:

CLT (Consolidação das Leis de Trabalho):

Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019).

§ 1º As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.

Salienta-se que é direito do condomínio estabelecer um contrato de experiência, não podendo exceder 90 dias. Essa medida não vale para profissionais terceirizados ou prestadores de serviços pontuais, como obras e reformas.]

A jornada de trabalho para funcionários de condomínio permitem jornadas de trabalho diferenciadas, em escala de 12 de trabalho por 36 de descanso (12x36), consagrada na maioria das CCT (Convenções Coletivas de Trabalho) e recepcionado pela jurisprudência, adequado para porteiros e seguranças, devendo ser concedido descanso semanal remunerado, elaborar as guias e recolher o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Constituição Federal:

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

III – fundo de garantia do tempo de serviço;

O pagamento dos salários que devem corresponder ao menos ao salário mínimo, deve ser concedido férias anuais com 1/3 e o pagamento do décimo terceiro salário. Quanto ao recolhimentos à Previdência Social, é impossibilitado que o condomínio opte pelo Simples Nacional.

3. Os impactos decorrentes das ações trabalhistas no financeiro do Condomínio

Os representantes legais do Condomínio, na figura do Síndico e Administradores, devem estar atentos as leis trabalhistas e sobretudo a sua aplicabilidade na rotina com os colaboradores, a fim de evitar transtornos judiciais, que poderá onerar demasiadamente a saúde financeira da comunidade condominial.

Com efeito, vale destacar que o condomínio é responsável subsidiário por todas as verbas de acordo com a Súmula 331 do TST, cabendo destacar os itens IV e VI, vejamos:

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral”.

Entendimento do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ABRANGÊNCIA. MULTAS CONVENCIONAIS. A jurisprudência desta Corte pacificou-se no entendimento acerca de que a responsabilização subsidiária, prevista na Súmula nº 331, item VI, do TST, implica o pagamento da totalidade dos débitos trabalhistas, inclusive as multas legais ou convencionais e verbas rescisórias ou indenizatórias. Esse entendimento acabou sendo consagrado pelo Pleno deste Tribunal Superior do Trabalho que, em sessão extraordinária realizada em 24/05/2011, decidiu inserir o item VI na Súmula nº 331 da Corte, por intermédio da Resolução nº 174/2011 (decisão publicada no DEJT divulgado em 27, 30 e 31/05/2011), com a seguinte

redação: - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral -. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 61002320075150150-6100-23.2007.5.15.0150, Relator: José Roberto Freire Pimenta Data de Julgamento: 15/06/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2011).

Nesse sentido, se a empresa prestadora de serviços não efetuar o pagamento das verbas do trabalhador, essa responsabilidade é transferida, na sua integralidade, à tomadora de serviço, no nosso caso aos condomínios.

Ademais, as despesas condominiais são fundadas em rateio entre os condôminos, sendo assim, em eventual reclamação trabalhista, os custos processuais serão arcados entre o conglomerado de proprietários, onerando assim a saúde financeira do Condomínio, que poderá deixar de realizar as benfeitorias e manutenções necessárias.

4. Contratação própria x terceirização: vantagens e desvantagens.

As contratações próprias e terceirizadas, são as duas principais modalidades aderidas pelos Condomínios, tornando-se um dos maiores desafios da gestão, tendo em vista que, a remuneração dos funcionários e/ou terceirizados, constituem cerca de 70% (setenta por cento) das despesas do Condomínio, sendo primordial que seja feita uma previsão financeira que comporte adequadamente os custos inerentes das contratações.

No tocante a contratação própria (orgânica), os funcionários são contratados diretamente pelo condomínio, através de seu CNPJ, onde o próprio condomínio é o responsável pelo registro do funcionário, com a realização dos respectivos pagamentos do salário, férias e demais direitos do colaborador, incubido também com a elaboração da escala de trabalho, controle de horário, folgas, licenças e todas as demais obrigações da relação de trabalho. Nesse sentido, essa modalidade de contratação direta possui vantagens e desvantagens. Vejamos:

Vantagens - funcionário contratado diretamente pelo condomínio, em regra, fica mais tempo na função, tornando-se um fator positivo, pois desenvolve maior relação de confiança, tanto com moradores quanto com a administração, essa é uma modalidade de contratação demonstra-se vantajosa para condomínios menores, com até 100 unidades, porque o funcionário desenvolve certo vínculo com os Condôminos.

Desvantagens- custo da contratação, que pode onerar demasiadamente as contas do condomínio, sobretudo a folha de pagamento e encargos. Necessidade do funcionário precisar se ausentar, seja

por licença médica ou até mesmo por férias, onde o condomínio precisará de fluxo de caixa para contratar um substituto, nas situações de demissões, em que o Condomínio terá que possuir fundo de reserva para custear as verbas trabalhistas.

No tocante a contratação terceirizada a gestão do Condomínio, figurado pelo Síndico, contrata uma empresa que toma pra si a responsabilidade das execuções da atividade, os serviços oferecidos são em suma, limpeza, segurança, manutenção predial, jardinagem, controle de pragas, suporte administrativo. No entendimento de Mauricio Godinho Delgado:

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jurtrabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços jurtrabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo, 2018, p. 540 (18ª ed. 2019).

A lei n. 6.019/74 define “empresa prestadora de serviços” no art. 4º-A, da seguinte forma:

Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.

Nesse sentido, essa modalidade de contratação direta possui vantagens e desvantagens.

Vantagens - Os processos de seleção, treinamento e pagamento, bem como toda a parte burocrática referente ao prestador de serviço fica a cargo da empresa terceirizada, além de não ocorrer a criação de vínculo entre o condomínio e a mão de obra contratada, cabendo a empresa terceirizada realizar a gestão de pessoas, incluindo as atividades de advertência a funcionários quando necessário, controle de horários, troca de turnos, férias, pagamento dos ordenados.

Desvantagens- rotatividade de funcionários e responsabilidade subsidiária se por ventura a empresa terceirizada não efetuar os devidos pagamentos aos funcionários.

5. Da relação entre Condôminos e funcionários.

Os funcionários contratados pelo Condomínio, devem exercer exclusivamente as funções pertencente ao contrato laborativo, não devendo estes realizar atividades particulares para os moradores do residencial.

O convívio entre condôminos e funcionários devem ser o mais harmônico possível, devendo ser urbano e cumprir as normas da convenção, regimento interno e assembleias deliberativas.

São direitos dos condôminos de acordo com o art 1335 do Código Civil.

I - usar, fruir e livremente dispor das suas unidades; II - usar das partes comuns, conforme a sua destinação, e contanto que não excluda a utilização dos demais possuidores; III - votar nas deliberações da assembléia e delas participar, estando quite.

Portanto, a gestão do Condomínio exerce um papel de suma importância para nortear a relação entre os colaboradores e os condôminos, sendo relevante o esclarecimento da função exata de cada funcionário e periodicamente ser realizado reciclagem com os devidos esclarecimentos acerca da importância de convivência cordial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo, teve como maior desafio refletir sobre a aplicabilidade das leis trabalhistas na área condominial bem como os respectivos desafios da gestão na figura do Síndico e Administradores através da sua implementação e cumprimento, demonstrando assim os reflexos positivos para a vida financeira do Condomínio, prevenindo possíveis ações trabalhistas, culminando no controle orçamentário mensal.

Dada a grande extensão do tema, esse artigo norteou-se através de objetivos específicos propostos previamente, permitindo um estudo aprofundado dos temas aludidos. É importante frisar que, para o Condomínio o cumprimento das leis trabalhistas é um desafio rotineiro, tendo em vista que perpassa pela situação patrimonial individual dos Condôminos. Nesse contexto, as administradoras de Condomínios desempenham um papel de extrema importância e ficam com a incumbência de auxiliar o Síndico que é o representante legal a cumprir a legislação trabalhista vigente e com isso evitar que ocorra a judicialização.

REFERÊNCIAS

CENEVIVA, Walter. **Lei dos Registros Públicos comentada**. São Paulo: Saraiva, 2002.

PRATES, Clyde Werneck. **Manual prático do condomínio**. Curitiba: Juruá, 2006.

NASCIMENTO FRANCO, J.; e GONDO, Niseke. **Condomínio em edifícios**. 5. ed. São Paulo: RT, 1988.

MAXIMILIANO, Carlos. **Condomínio**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1944.

MALUF, Carlos Alberto Dabus. **Natureza jurídica do condomínio voluntário e edifício**. Revista do Advogado, AASP – Associação dos Advogados de São Paulo, n. 98, jul. 2008.

CHALHUB, Melhim Namem. **Da incorporação imobiliária**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

FAZANO, Haroldo Guilherme Vieira. **Condomínio – aspectos teóricos e práticos**. São Paulo: J. H. Misuno – Editora Distribuidora, 2010.

FETT, Alberto. **O contrato de incorporação imobiliária e o patrimônio de afetação: um esforço para a concretização do direito constitucional à moradia**. Revista Jurídica Empresarial, 11. ed., Porto Alegre: Notadez, nov.-nov. 2021.

LUTZ COELHO, José Fernando. **Condomínio edifício – teoria e prática**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

HUGO E SILVA, Ivan. **Comentários à lei de condomínios em edifícios**. Rio de Janeiro: Aide Editora e Comércio de Livros Ltda., 1981.

CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto – Lei nº 5.452/93), atualizada conforme a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017).

Jurisprudência do TST - Tribunal Superior do Trabalho.

Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero: uma análise sobre as desigualdades no ambiente de trabalho

Shirley Palm Almeida¹

Bianca Lima²

Resumo:

O presente artigo científico apresenta reflexões críticas acerca do Protocolo para Julgamento, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça do Brasil em 2021, e cujas diretrizes passaram a ser obrigatórias, para todo o Poder Judiciário, a partir de março de 2023. A descrição realizada neste trabalho é sob a perspectiva de gênero, com foco na desigualdade no ambiente de trabalho. A pesquisa em questão se justifica na medida em que os direitos das mulheres são feridos por meio da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. Como resultado tem-se que apesar de apresentar algumas lacunas na aplicabilidade, o protocolo para julgamento com perspectiva de gênero vem contribuindo para minimizar as desigualdades no ambiente de trabalho. Este trabalho apresenta relevância na área jurídica, pois reforça a necessidade de conhecer as particularidades nas desigualdades de gênero, principalmente no Poder Judiciário.

Palavras-chave: Protocolo; Desigualdade de Gênero; Ambiente de Trabalho; Poder Judiciário.

Abstract:

This scientific article presents critical reflections on the Trial Protocol, prepared by the National Council of Justice of Brazil in 2021, and whose guidelines became mandatory, for the entire Judiciary, from March 2023. The description carried out in this work It is from a gender perspective, focusing on inequality in the workplace. The research in question is justified insofar as women's rights are violated through gender inequality in the workplace. As a result, despite presenting some gaps in applicability, the protocol for judging from a gender perspective has contributed to minimize inequalities in the workplace. This work is relevant in the legal area, as it reinforces the need to know the particularities of gender inequalities, especially in the Judiciary.

Keywords: Protocol; Gender inequality; Work Environment; Judicial power.

¹ Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário, Centro Universitário Nobre (UNIFAN)

² Professora Orientadora da disciplina Metodologia II do Centro Universitário Nobre (UNIFAN).

INTRODUÇÃO

A igualdade de gênero é um tema de destaque na sociedade contemporânea, sendo pauta de discussões, debates e ações em nível nacional e internacional. Sem desconsiderar os notáveis avanços legislativos, é notório que as mulheres ainda sofrem discriminações de diversas formas na sociedade. As estatísticas sociais revelam ainda um histórico de sub-representação na política, desigualdade salarial, alto índice de violência física e sexual contra a mulher, a feminização da pobreza, a sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidado não remunerado. Fatos que apontam para uma enorme distância entre as práticas sociais e as normas nacionais e internacionais de proteção aos direitos humanos, especialmente em países de rendas baixa e média-baixa.

Nesse âmbito, o Direito ocupa um lugar de destaque para combater a discriminação das mulheres. Há que se implementar medidas, educar gerações, reduzir efetivamente o abismo entre homens e mulheres para que tenhamos uma igualdade efetiva.

Neste íntere, emerge a necessidade de se discutir um tema de elevada relevância no cenário do Direito: o "Protocolo para Julgamento com Perspectivas de Gênero" lançado pelo Conselho Nacional de Justiça e já aplicado em algumas decisões judiciais, notadamente na esfera do Direito Previdenciário. Investigar a importância, nos julgamentos, do protocolo de julgamento sob o prisma de gênero, na esfera do Direito do Trabalho.

Assim, surgem os seguintes questionamentos: O que é o protocolo para julgamento com perspectiva em gênero? De que forma o protocolo pode ser usado para minimizar a violência contra as mulheres? Para tanto, o foco está na busca pela compreensão da importância da implementação das políticas nacionais relativas ao enfrentamento da violência contra as mulheres pelo Poder Judiciário e ao incentivo à participação feminina no judiciário.

A apresentação de um guia para julgamento de causas previdenciárias considerando a necessária perspectiva de gênero, raça e de outros marcadores sociais que se entrelaçam na conformação de desigualdades, constitui um passo fundamental para o avanço das políticas de equidade no âmbito do Poder Judiciário.

A luta por representatividade interna é um imperativo necessário à democratização do Poder Judiciário. Ela o impulsiona a refletir sobre a realidade demográfica da população brasileira e a garantir efetiva igualdade de oportunidades na ocupação de espaços de poder, devendo-se conectar, também, com a prestação última da atividade jurisdicional.

Nesta perspectiva, entende-se que julgar com perspectiva de gênero significa adotar uma postura ativa de reconhecimento das desigualdades históricas, sociais, políticas, econômicas e culturais a que as mulheres estão e estiveram sujeitas desde a estruturação do Estado, e, a partir disso, perfilhar um caminho que combata as discriminações e as violências por elas sofridas, contribuindo para dar fim ao ciclo de reprodução dos estereótipos de gênero e da dominação das mulheres. O estudo do tema requer a compreensão de alguns conceitos prévios, como o que são estereótipos de gênero; e como são estabelecidas as relações de gênero no campo jurídico.

A metodologia utilizada será a pesquisa bibliográfica descritiva numa abordagem qualitativa. Esta pesquisa, por se tratar de estudo interpretativo, foi desenvolvida a partir de literatura e pesquisa documental sobre o tema.

1. O CONCEITO DE GÊNERO

Como categoria de análise, o conceito de gênero é recente no campo jurídico, especificamente no Brasil, que só em 1996 com a promulgação da Convenção do Pará, passou a integrar nosso Ordenamento Jurídico. A Convenção estabeleceu a obrigação dos Estados de modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, combater preconceitos e costumes e todo tipo de práticas que se baseiem na premissa da inferioridade ou superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher que legitimam ou exacerbam a violência.¹

A Lei Maria da Penha² é um marco para o combate à desigualdade de gênero no Brasil ao tipificar a violência doméstica e familiar. Essa lei inaugura no Sistema Jurídico brasileiro um novo paradigma de garantia de direitos humanos

¹ CIDH – Comissão Internacional de Direitos Humanos. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, “Convenção de Belém do Pará”. Disponível em: <<https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/m.Belem.do.Para.htm>> Acesso em: 03 abril 2024.

² BRASIL. Lei nº 13.340, de 07 de agosto de 2006. na mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Diário Oficial da União, Brasília, DF, v. 08, n. 08, 2006. Seção 01, páginas 01.

as mulheres ao considerar, para os efeitos da lei, violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero.

A violência de gênero pode ser considerada como uma violação de direitos humanos que persiste ao longo dos séculos como fenômeno estruturante das relações sociais no Brasil. Esta dinâmica é sustentada por uma engrenagem composta de estruturas econômicas, sociais, políticas e culturais que reproduzem a desigualdade de gênero que está na base das violências praticadas contra as mulheres.

A categoria de gênero, portanto, é fundamental para a compreensão da gênese da violência contra a mulher e seu enfrentamento, e a lei é um importante espaço de construção de significados. Ao fixar o gênero como categoria, repercutiu não somente no campo legal e institucional, com a previsão de uma institucionalidade especializada, como também abriu espaço de discussão que ganhou força com a popularização das pautas feministas nos últimos anos.

Em seu texto, o Protocolo faz uma importante distinção entre sexo biológico, gênero, sexualidades e identidades de gênero. Ao estabelecer essa distinção, defende que o gênero é um conceito mais adequado para se estabelecer diferenciações sociais entre as pessoas. Estabelece como premissa para um julgamento segundo a perspectiva de gênero, um julgamento comprometido com a igualdade entre os gêneros, atento à dimensão cultural da construção dos sujeitos de direito reconhecendo os efeitos negativos decorrentes das desigualdades.

Desta forma, entende-se que as reflexões sobre as disputas em torno do reconhecimento da categoria gênero e suas interseccionalidades, como base para a compreensão do fenômeno da violência contra mulher na nossa sociedade, é condição para o avanço do seu enfrentamento.

2. A IMPORTÂNCIA DA PERSPECTIVA DE GÊNERO PARA O ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA

Gênero foi uma categoria desenvolvida para se opor à categoria "mulher" como uma realidade dada biologicamente. A compreensão da determinação biológica do sexo como causa das diferenças comportamentais e da

personalidade entre mulheres e homens é uma construção recente, fruto da racionalidade moderna.

A obra da antropóloga Margaret Mead é considerada precursora dos estudos de gênero. Mead defendeu que características femininas e masculinas não são inatas, mas construídas culturalmente e passadas de uma geração para outra na sociedade. Apesar de cada sociedade determinar os papéis de mulheres e homens, não o faz necessariamente em termos de subordinação. Assim, a cultura produziria as diferenças de personalidade e não o sexo biológico.³

Outro marco do início do século XX foi o livro *O Segundo Sexo* (1949) de Simone de Beauvoir, contendo a celebre reflexão: "Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade"⁴. Para a maioria das teóricas feministas a autora francesa foi a precursora da ideia contida no conceito de gênero. Antes mesmo deste termo ser cunhado por Stoller em 1968⁵, ela deixou claro que ser mulher é uma construção social.

Beauvoir é considerada a precursora da nomeada segunda onda do feminismo estruturado na luta por igualdade e no enfrentamento à dominação masculina, enquanto a maioria das feministas estadunidenses e inglesas ainda estava lutando por leis que conferissem direitos de cidadania iguais às mulheres e homens.

Historicamente, as reformulações das políticas de gênero ocorreram depois de construções de sentidos e tecnologias sobre sexo e gênero nas ciências médicas, psicológicas e psicanalíticas. A construção do conceito de identidade de gênero nasce em meio às primeiras cirurgias de redefinição de gênero no século XX. Assim a definição de mulher declara guerra ao determinismo biológico em favor do construcionismo social.

Neste íntere, o uso do enfoque de gênero na administração da justiça tem sido apontado, tanto nos debates teóricos feministas quanto no direito internacional dos direitos humanos das mulheres, como um instrumento metodológico para a

³ MEAD, M. *Sexo e temperamento*. São Paulo: Perspectiva, 2000

⁴ BEAUVOIR, S. d. *O segundo sexo: II A experiência vivida*. São Paulo: Difusão Europeia de Livros. 1967, p. 9

⁵ HARAWAY, D. *Gender* for a Marxist Dictionary: the Sexual Politics of a Word. In: D. Haraway, Simians, Cyborgs, and Women. *The Reinvention of Nature* (pp. pp.127-148). London: Free Association Books Ltd. 1991.

construção de modelos de atividade jurisdicional comprometidos com a eliminação de relações de subordinação e desigualdades motivadas por razões de gênero ou outros marcadores sociais da diferença. Assim, a perspectiva de gênero é uma ferramenta metodológica que permite identificar a experiência feminina e masculina com o fim de ressaltar e erradicar as desigualdades de poder que há entre os gêneros.

Ainda, a perspectiva de gênero viabiliza a construção de novos contornos jurídico-dogmáticos ao direito à igualdade. Isso porque as noções sobre igualdade que têm servido, historicamente, para fundamentar as decisões judiciais nos tribunais de justiça brasileiros estão ancoradas, na maioria das circunstâncias, no paradigma da neutralidade metodológica do direito, segundo o qual basta assegurar que as pessoas recebam o mesmo reconhecimento pelas normas e garantir idêntico tratamento para se obter um resultado justo.

3. PROTOCOLO DE GÊNERO

O Protocolo adota o modelo do Protocolo Latino-Americano de Investigação de Mortes Violentas de Mulheres por Razões de Gênero, cuja adesão do Brasil ocorreu em 2016. Além disso, leva em consideração a recomendação da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) de adoção de protocolos oficiais de julgamentos com perspectiva de gênero, para que casos de violência contra a mulher sejam tratados de forma diferenciada.

O Protocolo de Gênero não significa que a mulher terá tratamento especial, mas sim que serão consideradas as situações reais de cada caso, como bem consta no Protocolo: "O Poder Judiciário deve ter a capacidade de compreender como são constituídas socialmente as desigualdades e hierarquias entre as pessoas".

Vejamos trecho do protocolo:

Deve-se cumprir os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, no sentido de "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, IV, CF), com ação efetiva à "prevalência dos direitos humanos" (art. 4º, II, CF), sem descuidar do fundamento prioritário da dignidade humana (art. 1º, III, CF), como substrato máximo da ordem jurídica, inclusive para consagração da cidadania (art. 1º, II, CF). Essas são as razões que fundamentam o instrumental de que a lei deve punir "qualquer discriminação atentatória dos direitos

e das liberdades fundamentais” (art. 5º, XLI, CF). Não se pode desconsiderar o papel central da magistrada e do magistrado nessa realização de valores constitucionalmente assegurados. (...) Uma atuação com perspectiva de gênero pressupõe uma atenção não apenas ao julgar, mas durante a tramitação processual. Diante de uma demora em uma decisão de mérito, dificuldades surgem especialmente para as mulheres, como ficar sem renda e sem ter acesso aos bens comuns, tendo ainda que arcar com todos os cuidados dos filhos e das filhas.

Na atuação judicial com perspectiva de gênero, é recomendável lembrar que a ocorrência da violência ou do assédio normalmente se dá de forma clandestina, o que pode ensejar uma readequação da distribuição do ônus probatório, bem como a consideração do depoimento pessoal da vítima e da relevância de prova indiciária e indireta.

O direito do trabalho tem sido impelido a superar o modelo de proteção do trabalho da mulher, que parte de uma premissa discriminatória de que seria o sexo frágil, para passar a promover ou proporcionar condições de igualdade de gênero. A perspectiva de gênero reconhece as diferenças entre os sexos, questionando o significado que tais diversidades adquirem dentro dos sistemas de valores histórica e culturalmente definidos e combatendo explicações essencialistas sobre a subordinação da mulher na sociedade. Além disso, é com as lentes de gênero que se torna visível na dinâmica saúde-trabalho a sobrecarga de trabalho para as mulheres decorrente da divisão sexual do trabalho (a “dupla jornada”), permitindo explicar os diferentes impactos que a exposição aos mesmos riscos químicos, ergonômicos e psíquicos nos locais de trabalho provocam em homens e mulheres, reorganizando o conhecimento científico na ótica da não desqualificação pela diferença sexual.

De acordo com o protocolo, as hipóteses de discriminação na Justiça do Trabalho são amplas e variadas, e acontecem em todas as fases da relação contratual, ou seja, na fase pré-contratual, de anúncio/seleção/ admissão, no curso da relação de emprego e na dispensa. O ambiente de trabalho é, na verdade, um terreno fértil para discriminações, pois a assimetria inerente à relação empregatícia favorece a prática velada de condutas discriminatórias, o

que não exclui a ocorrência deste tipo de conduta também entre colegas no mesmo nível hierárquico.

As práticas discriminatórias quando olhadas pela perspectiva de gênero, somadas a outras interseccionalidades, como orientação sexual, raça e classe social, ganham proporções ainda maiores, especialmente, porque estas trabalhadoras se mantêm na base da pirâmide nas estruturas organizacionais, tomando as discriminações em relação a elas mais propícias e, não raras vezes, naturalizadas.

A temática da discriminação há tempos vem sendo objeto de regulamentação, tanto no âmbito do direito interno⁶ como no do direito internacional, a exemplo de diversas Convenções da OIT⁷ que tratam da matéria. A preocupação normativa, contudo, não tem sido suficiente para evitar este tipo de conduta nas relações de trabalho.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero permite a análise das diferenças entre homens e mulheres e suas interseccionalidades, de forma que tomem visíveis as desigualdades estruturais que se escondem por trás da universalidade e neutralidade da lei.

Entende-se como evidente a importância do desenvolvimento de mais estudos sobre o tema, como forma de buscar mais informações acerca da importância do protocolo de julgamento, sob o prisma do Direito do Trabalho, e de que forma ele pode contribuir para o enfrentamento à violência contra as mulheres e evitar preconceitos e discriminação por gênero, raça e outras características.

4. PERSPECTIVA DE GÊNERO NO CAMPO ACADÊMICO

No campo acadêmico, a perspectiva de gênero tem sido objeto de estudos jurídicos de diversas pesquisadoras no mundo há algum tempo, a exemplo de Rosemary Hunter, Maria Teresa Féria de Almeida, Alda Facio e Isabel Cristina Jaramillo, com importantes discussões sobre realização da justiça de gênero. O debate está avançado nos Estados Unidos e na União Europeia, mas há também

⁶ Como exemplo, podemos mencionar o Artigo 7º, XXX da CF; artigo 373-A da CLT; Lei 9029/95; artigo 391 e seguintes (capítulo V), da CLT, entre outros.

⁷ Convenção nº. 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação; Convenção nº 117 sobre objetivos e normas básicas da política social; Convenção nº. 168 sobre Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego; Convenção nº 103 relativa ao amparo à maternidade (Revista 1952).

na América Latina, destacando os estudos da professora brasileira Fabiana Severi.

No Brasil, merece destaque a iniciativa da Comissão Ajufe Mulheres que lançou a Cartilha "Julgamento com Perspectiva de Gênero: um guia para o direito previdenciário", avançando no debate para além da questão da violência contra as minorias – ou até mesmo majorias – vulnerabilizadas, para dar um passo para uma abordagem dos direitos sociais na perspectiva de gênero.

Em termos econômicos, a violência e o assédio de gênero constituem um obstáculo à integração e à permanência das mulheres na força de trabalho. Dessa maneira, debilitam a capacidade de obtenção de rendimentos a longo prazo das trabalhadoras e contribuem para a disparidade salarial de gênero, especialmente quando se trata de salário variável, pois a recusa de tolerar o assédio sexual praticado por superiores hierárquicos ou por clientes pode colocar em risco a capacidade de a trabalhadora obter o volume de comissões ou gorjetas necessário para o seu sustento e de sua família. O empobrecimento da vítima de violência sexual no trabalho pode se dar também com sua saída da empresa: uma em cada seis mulheres assediadas pede demissão.

Para além da questão da empregabilidade e da renda, a violência e o assédio podem debilitar a tomada democrática de decisões no âmbito das instituições e, reflexamente, o Estado de Direito. O silenciamento de vozes dentro da organização pode levar à situação em que a violação reiterada faz com que a vítima se sinta impotente para reagir ou procurar algum tipo de ajuda. Assim, a falta de reação imediata da vítima ou a demora em denunciar a violência ou o assédio não devem ser interpretados como aceite ou concordância com a situação.

A própria intersecção de classe e gênero, que é frequente em situações de violência ou de assédio nas relações de trabalho, aponta para uma maior vulnerabilidade da vítima, que pode perceber qualquer insurgência de sua parte como motivo para perder o emprego. Além disso, de acordo com SEVERI⁸, a carga do estereótipo da mulher como uma espécie de "categoria suspeita",

⁸ SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. Revista de Direito Administrativo, São Paulo, v. 3, n. 3, p. 574-601, 2016.

baseada nas crenças de que as mulheres exageram nos relatos ou mentem e de que se valem do Direito por motivo de vingança ou para obter vantagem indevida, pode ser acentuada quando se trata de uma trabalhadora.

Neste íntere, abre-se espaço para as discussões sobre a importância da implementação de políticas nacionais relativas ao enfrentamento da violência contra as mulheres pelo poder judiciário. A intenção do protocolo é orientar a magistratura trabalhista sobre condutas que devem ser observadas durante os julgamentos envolvendo esse público.

5. ANÁLISE DA APLICAÇÃO DO PROTOCOLO NO MANDADO DE SEGURANÇA nº 0001165-09.2021.5.12.0060

A fim de elucidar a efetividade do Protocolo para Julgamento em Perspectiva de Gênero, foi publicada, em dezembro de 2021, primeira sentença que lançou mão do documento para decisão. Trata-se do mandado de segurança (MSCiv 0001165-09.2021.5.12.0060), da lavra da juíza do trabalho Andrea Cristina de Souza Haus Waldrigues, titular da 3ª Vara do Trabalho de Lages/SC.

Nela, foi concedida liminar para garantir a redução da carga horária semanal de uma empregada de 40h (quarenta horas) para 30h (trinta horas), para que ela pudesse acompanhar o tratamento do filho de nove anos, enquadrado na definição de pessoa com deficiência, nos termos do art. 2º da Lei nº 13.146/2015⁹.

Na decisão, a juíza expôs entender as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no exercício de suas atividades profissionais, reproduzindo, nessa toada, o Protocolo do CNJ e fundamentando a decisão sob a perspectiva de gênero, ressaltando, especialmente, que a maternidade não pode e não deve prejudicar a mulher profissionalmente:

⁹ Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. § 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação

Outro fator que também contribui para as desigualdades salariais são algumas interrupções na carreira vividas pelas mulheres, como, por exemplo, em razão da gravidez/maternidade ou dever de cuidado com outros membros da família, que acabam impactando diretamente no seu crescimento profissional. Isso porque, a maternidade ainda é vista como um "empecilho" ao crescimento profissional da mulher dentro de um mercado de trabalho que não a acolhe e que valoriza de forma negativa uma condição que lhe é específica (gestação/lactação/maternidade), exigindo da trabalhadora que ela se adapte a espaços e instituições que são estabelecidas a partir do modelo masculino. Neste ponto, a análise sob a perspectiva de gênero permite questionar de que forma a leitura e aplicação das normas pode ser feita como caminho a reduzir estas desigualdades. (TRT-12, MSCiv 0001165-09.2021.5.12.0060, Juíza do Trabalho: Andrea Cristina de Souza Haus Waldrigues, 3ª Vara do Trabalho de Lages/SC, julgado em 05/12/2021, fl. 4 da decisão).

Não suficiente, percebe-se que, para a tão desejada igualdade, não basta o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, sendo também necessário o fim dos estereótipos relativos aos chamados trabalhos "de mulher", bem como da desigualdade salarial, da discriminação, do assédio moral e sexual e a possibilidade de progressão na carreira, que foram ressaltados na decisão liminar do referido writ of mandamus:

b. Discriminação As hipóteses de discriminação na Justiça do Trabalho são amplas e variadas, e acontecem em todas as fases da relação contratual, ou seja, na fase pré-contratual, de anúncio/seleção/admissão, no curso da relação de emprego e na dispensa. O ambiente de trabalho é, na verdade, um terreno fértil para discriminações, pois a assimetria inerente à relação empregatícia favorece a prática velada de condutas discriminatórias, o que não exclui a ocorrência deste tipo de conduta também entre colegas no mesmo nível hierárquico. (...) b.2. Fase contratual e extinção do contrato A busca das mulheres e de outras minorias, consideradas as diversas interseccionalidades, para se manter num mercado de trabalho que não as acolhe, propicia práticas discriminatórias não

menos perversas e excludentes. Reproduz-se na execução da relação empregatícia os mesmos preconceitos, os mesmos mitos e as mesmas crenças arraigadas no imaginário social, intensificando as desigualdades que, de tão repetidas, tornam-se invisíveis e imperceptíveis, reforçando o lugar de inferioridade destes grupos na pirâmide social. (...) Situação não muito diferente se verifica em relação às trabalhadoras gestantes e lactantes, pois, ainda que exista vedação expressa de discriminação direta em razão desta situação biológica particular às mulheres, estas, por estarem inseridas num modelo de regras e rotinas de trabalho estabelecidos a partir do paradigma masculino, pensado para os padrões do "homem médio", acabam sendo vítimas de discriminações decorrentes deste modelo que não as acolhe.

Neste cenário, explica SEVERI, 'a gravidez é percebida como um atributo da mulher, uma diferença em relação ao padrão para o qual o ambiente de trabalho foi projetado (homem), que quebra a expectativa não declarada na qual as pessoas precisam se encaixar. Da mesma forma, a capacidade de ver, ouvir, a brancura, a heterossexualidade e a masculinidade: todas as diferenças são definidas em relação aos padrões de normalidade geralmente aceitos. Com isso, as diferenças se tornam inteiramente incompatíveis com a suposta semelhança exigida por uma análise baseada na igualdade'. Dentro deste arranjo sexista da relação empregatícia, atitudes como mudança de horário ou local de trabalho no período de gestação e lactação são vistas como naturais e decorrentes do poder empregatício legitimado pelo art. 2º da CLT, quando, na verdade, escondem práticas nitidamente discriminatórias no sentido de afastar ou inviabilizar que estas mulheres exerçam ou permaneçam nas suas funções. As situações relatadas são apenas exemplificativas de práticas discriminatórias que permeiam as relações de trabalho, não limitativas aos vínculos formais dos contratos empregatícios, e que, quando analisadas sob a perspectiva de gênero, ganham múltiplos contornos diante do ambiente sexista, patriarcal e racial que ainda persiste na seara laboral. (...) (TRT-12, MSCiv 0001165-09.2021.5.12.0060, Juíza do Trabalho: Andrea Cristina de Souza Haus Waldrigues, 3ª Vara do Trabalho de Lages/SC, julgado em 05/12/2021, fls. 4/7 da decisão).

Assim, percebe-se que as constatações acima testemunham a relevância do documento elaborado pelo CNJ e a necessidade da conscientização a respeito das injustiças sociais reproduzidas em muitos julgamentos, notadamente quando se trata das desigualdades existentes que não são combatidas por aqueles que operam o direito.

Por outro lado, amparado em tratados e convenções internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, o Protocolo evidencia não apenas a necessidade de aplicar o recorte de gênero, mas também suas interseccionalidades. Afirma o Protocolo no seguinte trecho: "as desigualdades de gênero operam de maneiras diferentes, a depender de outros marcadores sociais, esse conceito busca captar consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de subordinação sobre a mesma pessoa" (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2021, p. 22).

Apesar de a juíza Andréa Cristina de Souza Haus ter deferido o pedido de redução da carga horária de trabalho semanal de 40h (quarenta horas) para 30h (trinta horas), permitindo que uma enfermeira pudesse acompanhar o tratamento do filho de nove anos, uma pessoa com deficiência neurológica, tal decisão deixou de analisar outros marcadores da vida da autora da ação, focando apenas no gênero.

Desse modo, tomando como base todo o contexto conceitual, bem como os debates sobre interseccionalidade, é preciso tensionar a categoria mulher e incorporar outros marcadores para além de gênero, tais como classe social, cor, etc. Nesse sentido, vários fragmentos do Protocolo foram citados na referida decisão, mas não houve a aplicação efetiva dos seus preceitos.

Aqui, é importante observar, como bem anota Fabiana Severi (2016, p. 589), que "a mãe que trabalha fora do ambiente doméstico modifica a categoria em geral, revelando que o termo mãe traz alguns significados não declarados (mulheres responsáveis pelo cuidado dos filhos e filhas em tempo integral e sem remuneração)". Com isso, a ausência de uma problematização é mera reprodução de decisões sem um julgamento com perspectiva de gênero interseccional.

Nesse sentido, quando se deixa de citar o pai da criança, acaba-se por naturalizar a obrigação de cuidado como inerente exclusivamente à maternidade. A decisão judicial em análise não questiona o destino biológico das

mulheres; pelo contrário, reforça que o cuidado do filho deficiente é um encargo da mãe. Portanto, constata-se que é um dever da mãe e que, por essa razão, estaria configurado o direito da criança em ser assistido por ela.

É como se a decisão da redução da carga horária se baseasse no fundamento de que o trabalho reprodutivo e de cuidado é uma atribuição das mulheres e da mãe. Ainda que o pedido tenha sido deferido, o julgamento deveria questionar a divisão sexual do trabalho e as desigualdades e assimetrias que as mulheres sofrem na sociedade, nas relações familiares e no mercado de trabalho. Na decisão, não há nenhuma observação sobre a indiferença do empregador no que se refere às necessidades especiais da mãe trabalhadora, até porque foram utilizados argumentos que tocam apenas no direito da criança em receber cuidados maternos.

Dessa maneira, a decisão se fundamenta, em sua essência, no direito da criança com deficiência de ser assistida pela mãe, afastando o entendimento que tal necessidade tem origem na estrutura patriarcal que nossa sociedade possui. Somado a isso, fortalecendo a mesma lógica, afirma-se em julgamento que, se as horas da empregada não fossem reduzidas, os cuidados com o filho seriam terceirizados para outra mulher, excluindo totalmente qualquer responsabilidade do genitor da criança.

Outra problemática presente no julgamento é o modo genérico em que a magistrada traz o Protocolo discutido, visto que onexo entre os fatos e o Protocolo não está totalmente conectado, de forma que ela cita o Protocolo sem redirecionar ao caso concreto. No primeiro momento, é usado um discurso feminista, mas, posteriormente, acaba fugindo da sua primeira intenção, ao reforçar a neutralidade do direito que camufla as desigualdades entre os gêneros.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero permite a análise das diferenças entre homens e mulheres e suas interseccionalidades, de forma que tornem visíveis as desigualdades estruturais que se escondem por trás da universalidade e neutralidade da lei. Todavia, a decisão ora analisada acaba por abandonar esse viés, ainda que tendo uma boa intenção. Isso porque, sob o pretexto de proteger o direito das crianças, acaba reproduzindo tal uma neutralidade machista por não problematizar as diferenças de gênero

socialmente construídas, que atribuem o dever de cuidado exclusivamente à mãe, confirmando a maternidade como um destino das mulheres.

Conclui-se, com tudo, que um julgamento com perspectiva de gênero não pode significar lançar simplesmente alguns trechos do Protocolo na sentença ou acórdão, mas sim ir além, o que significa “estar atento a como o direito pode se passar como neutro, mas, na realidade, perpetuar subordinações”, “e, a partir daí, interpretar o direito de maneira a neutralizar essas desigualdades” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2021, p. 52), e não reforçá-las.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao refletir o papel do Direito nos diálogos feministas de gênero, destacamos o campo legal como um importante local de luta discursiva. Os conceitos adotados pela lei têm efeitos nas políticas públicas e nas ações de prevenção ampliando ou reduzindo a sua efetividade.

O espaço discursivo aberto pela Lei Maria da Penha, através do reconhecimento da centralidade do gênero, é de fundamental importância no campo da educação e da cultura, para o avanço da prevenção contra todas as formas de violação de direitos humanos das mulheres e meninas no Brasil.

O advento do Protocolo para Julgamento na perspectiva de Gênero elaborado pelo CNJ constitui importante conquista nesse campo ao reconhecer a necessidade de uma compreensão por parte do Judiciário, da questão de gênero e convocando seus integrantes a uma atuação ativa na desconstrução e superação das desigualdades e discriminações de gênero.

Diante do exposto, sugere-se que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021 é um documento útil para o fortalecimento das políticas que buscam no âmbito do Poder Judiciário uma atuação direta da instituição na promoção de uma cultura organizacional que prima pela igualdade de oportunidades às mulheres, pela erradicação de condutas pela diversidade e pela inclusão, e, com isso, para a efetivação da justiça social.

REFERENCIAS

<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>

BEAUVOIR, S. d. O segundo sexo: II A experiência vivida. São Paulo: Difusão Europeia de Livros. 1967.

Comissão Internacional de Direitos Humanos. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra A Mulher, "Convenção de Belém do Pará". Disponível em: <<https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/m.Belem.do.Para.htm>> Acesso em: 03 abril 2024.

Maria da Silva, S. . (2024). Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero: uma análise decolonial e interseccional. *Humanas Em Perspectiva*, 53.

MEAD, M. Sexo e temperamento. São Paulo: Perspectiva,2000.

SAFFIOTI, H. I. Primórdios do conceito de gênero. *Cadernos Pagu*, n 12, pp.157-163,1999.

SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. *Revista de Direito Administrativo*, São Paulo, v. 3, n. 3, p. 574-601, 2016.

CONCLUSÃO

Ao chegarmos ao fim deste eBook sobre Direito do Trabalho e Direito Previdenciário, é evidente que esses dois campos do Direito são fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. A regulamentação das relações de trabalho e a proteção previdenciária desempenham papéis essenciais na garantia dos direitos dos trabalhadores e na promoção do bem-estar social.

Neste material, procuramos oferecer uma visão abrangente e atualizada sobre os principais aspectos que regem essas áreas, desde a formação e desenvolvimento dos contratos de trabalho até as complexidades do sistema previdenciário brasileiro. A intenção foi, não apenas apresentar as normas e diretrizes legais, mas também fomentar uma compreensão crítica das implicações práticas e das transformações constantes que essas legislações enfrentam.

O estudo do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário não é estático. Ele exige uma atualização contínua, uma vez que as reformas legais e as decisões judiciais moldam e reconstroem o panorama dessas disciplinas. Com isso em mente, esperamos que este eBook tenha proporcionado uma base sólida e uma ferramenta útil para todos que atuam ou pretendem atuar nessas áreas, seja na advocacia, na consultoria, no ensino, ou em outras atividades profissionais.

Aprofundar-se no estudo dessas matérias não é apenas uma necessidade técnica, mas também um compromisso com a justiça social e com a defesa dos direitos fundamentais. A busca por uma sociedade mais equilibrada passa pelo entendimento e aplicação eficaz desses ramos do Direito, que, juntos, contribuem para a construção de um ambiente de trabalho digno e de um sistema previdenciário eficiente.

Agradecemos a você, leitor, por nos acompanhar nessa jornada de aprendizado. Esperamos que o conhecimento aqui compartilhado lhe seja de grande valia, auxiliando na sua prática profissional e no seu desenvolvimento intelectual. Que este seja apenas o começo de uma trajetória de estudo e aprimoramento contínuos.