

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 075

19/09/2013

Sumário:

- **TRABALHO DA MULHER - DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO**
- **CHEFIA E LIDERANÇA - A DIFERENÇA ENTRE O CHEFE E O LÍDER**



TRABALHO DA MULHER DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

A Lei nº 9.029, de 13/04/95, DOU de 17/04/95, proibiu a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação militar ou idade.

Caracteriza-se crime com pena de detenção de 1 a 2 anos e multa:

- a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
- a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem: indução ou instigamento à esterilização genética; promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS.

O(a) empregado(a) que foi desligado(a) pela empresa por ato discriminatório, poderá optar entre:

- a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;
- a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais.

Legislação

- Mulher - Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Decreto nº 4.316, de 30/07/02, DOU de 31/07/02)

- Mulher - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação (Decreto nº 4.377, de 13/09/02, DOU de 16/09/02)
- O Decreto s/nº, de 20/08/04, DOU de 23/08/04, instituiu, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, a Comissão Tripartite com o objetivo de promover políticas públicas de igualdade de oportunidades e de tratamento, e de combate a todas as formas de discriminação de gênero e de raça, no emprego e na ocupação.
- O Decreto nº 7.393, de 15/12/10, DOU de 16/12/10, dispôs sobre a Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180, na modalidade de serviço telefônico de utilidade pública de âmbito nacional, é destinada a atender gratuitamente mulheres em situação de violência em todo o País.

Regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho

A Lei nº 9.799, de 26/05/99, DOU de 27/05/99, inseriu na CLT regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, criando uma nova titulação na seção I "Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação contra a Mulher".

Salvo quando previstas em acordos trabalhistas, e em função de corrigir distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, a empresa não poderá:

- publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
- recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
- exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego(3);
- impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
- proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Nota 1: Art. 373-A, CLT.

Nota 2: As restrições acima, não obstam a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Nota 3: Na atividade de evidente risco para a mulher gestante (ex. radiologia), é permitida a solicitação do teste de gravidez no exame médico admissional. Caso a candidata se recuse a realizar o teste de gravidez, o médico do trabalho deverá recusar a considerá-la apta e emitir o ASO (Código de Ética Médica).

Exame de gravidez - Exame médico demissional

A Constituição Federal/88 (art. 10, II, ADCT), assegurou à empregada gestante a estabilidade a partir da "confirmação" da gravidez, e não a partir da "comprovação". Vale dizer que, a caracterização da estabilidade se dá independentemente da empresa ter ciência da gravidez.

Assim, é razoável que no exame médico demissional, o exame de gravidez seja solicitado, porém "não exigido" (art. 373-A, III, CLT), a fim de se verificar eventual estado de gravidez.

O resultado interessa tanto para a empregada, como também para a empresa. Para a empregada, visa a sua proteção de permanência no emprego, e economicamente para a empresa, porque na eventual dispensa sem justa causa, a gestante tem o direito à reintegração, resultando em pagamentos de todo o período afastado (salários atrasados, encargos com acréscimos, indenizações trabalhistas, honorários profissionais, custas, emolumentos, etc.).

"ESTABILIDADE PROVISÓRIA. COMPROVAÇÃO PRÉVIA DA GRAVIDEZ. Art. 10, inciso II, do ADCT proíbe a despedida imotivada ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, até cinco meses após o parto. O preceito constitucional visa à proteção do nascituro e da maternidade. Daí se conclui que a falta de comprovação prévia e o desconhecimento pelo empregador do estado gravídico, no momento da despedida, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade provisória. Revista conhecida e provida." (RR-405153/97, 3ª Turma, Relator ministro Carlos Alberto Reis de Paula, DJ de 17/4/98)



**CHEFIA E LIDERANÇA
A DIFERENÇA ENTRE O CHEFE E O LÍDER**

Historicamente, a função de chefia foi denominada de capatazia, ou seja, o ascendente do líder foi chamado de capataz. Depois passou a ser chefe. Usamos ainda hoje várias expressões como: supervisor, inspetor, gerente etc. Embora isto aconteça, percebemos que estas expressões, aos poucos, estão sendo esquecidas, para dar lugar a liderança. Isto é, desaparece o chefe, nasce o líder.

Por este motivo muitos ainda confundem, chefia e liderança. Alguns chegam até confundi-las, usando-as como sinônimos. Na verdade, surgem muitas contradições quando se tenta conceituar estes dois termos. Porém, o certo é que, nem todo chefe é líder. Poderá sê-lo, desde que aja no sentido de obter participação, envolvimento e adesão do grupo, no alcance dos objetivos.

Tecnicamente, a denominação "chefia" é uma atribuição de um "status" dentro de uma organização. É um cargo dado à alguém, com poderes específicos para comandar um determinado grupo de trabalho. Já a denominação "liderança" é mais amplo e complexo. Pois, está no indivíduo, coisa que a organização não poderá dar à qualquer um.

Entendemos que a "liderança" enquadra-se nas habilidades do indivíduo. Portanto, a liderança torna-se uma ferramenta para desempenhar o papel de chefe ou qualquer outro cargo de supervisão ou gerência. Um indivíduo que recebe o cargo de chefe não conseguirá desempenhar o papel se não tiver a habilidade de liderança.

A diferença entre o Chefe e o Líder

O Chefe	O Líder
manda	sugere
mantém seus subordinados mal orientados	desperta seu entusiasmo
fala "eu"	fala "nós"
Encontra culpados para as falhas nos serviços	aceita a responsabilidade que lhe couber
sabe como se faz o serviço	mostra como o serviço é feito
faz do trabalho uma preocupação	faz do trabalho um prazer
diz "vai"	diz "vamos"