



unifaema

CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA

MARLON SÉRGIO DA SILVA JÚNIOR

**MULHERES E MERCADO DE TRABALHO: (IN)EFETIVIDADE DAS AÇÕES
AFIRMATIVAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO ESTADO DE
RONDÔNIA**

**ARIQUEMES - RO
2023**

MARLON SÉRGIO DA SILVA JÚNIOR

**MULHERES E MERCADO DE TRABALHO: (IN)EFETIVIDADE DAS AÇÕES
AFIRMATIVAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO ESTADO DE
RONDÔNIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao curso de Direito do Centro Universitário
FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para
obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Me. Hudson Carlos Avancini
Persch

**ARIQUEMES - RO
2023**

FICHA CATALOGRÁFICA

FICHA CATALOGRÁFICA Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S586m Silva Júnior, Marlon Sérgio da.

Mulheres e mercado de trabalho: (in)efetividade das ações afirmativas de combate à violência de gênero no estado de Rondônia. / Marlon Sérgio da Silva Júnior. Ariquemes, RO: Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, 2023.

42 f.

Orientador: Prof. Me. Hudson Carlos Avancini Persch.

Trabalho de Conclusão de Curso – Graduação em Direito – Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, Ariquemes/RO, 2023.

1. Direito do Trabalho. 2. Violência de Gênero. 3. Ações Afirmativas. 4. Políticas Públicas. I. Título. II. Persch, Hudson Carlos Avancini.

CDD 340

Bibliotecária Responsável
Herta Maria de Açucena do N. Soeiro
CRB 1114/11

MARLON SÉRGIO DA SILVA JÚNIOR

**MULHERES E MERCADO DE TRABALHO: (IN)EFETIVIDADE DAS AÇÕES
AFIRMATIVAS DE COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO ESTADO DE
RONDÔNIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao curso de Direito do Centro Universitário
FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para
obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Me. Hudson Carlos Avancini
Persch

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Hudson Carlos Avancini Persch
Centro Universitário Faema

Prof. Esp. Rubens Darolt Júnior
Centro Universitário Faema

Prof. Ma. Camila Valera Reis Henrique
Centro Universitário Faema

**ARIQUEMES – RO
2023**

Dedico este trabalho aos meus pais, familiares e amigos, que me apoiaram e incentivaram a seguir em frente com meus objetivos.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos.

Agradeço ainda, aos meus amigos, que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período de tempo em que me dediquei a este trabalho.

Ao meu orientador, que conduziu o trabalho com paciência e dedicação, sempre disponível a compartilhar todo o seu vasto conhecimento.

Por fim, aos docentes do curso de Direito do Centro Universitário Faema, por toda a contribuição necessária à minha formação acadêmica.

*"O direito é a força moderadora da liberdade."
- John Locke*

RESUMO

A violência de gênero no mercado de trabalho trata-se de uma problemática social presente em inúmeras corporações do Brasil. Esse fenômeno representa um atraso no desenvolvimento humano, que pode trazer inúmeros prejuízos à mulher, tais como problemas psicológicos, emocionais, financeiros e outros. Essa pesquisa teve como objetivo compreender a violência de gênero no mercado de trabalho no Estado de Rondônia e a efetividade das ações afirmativas nesse sentido. Para isso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica descritiva, qualiquantitativa, hipotético-dedutiva a respeito da violência de gênero dentro do mercado de trabalho no Estado de Rondônia. Como resultados, foram identificados os dados da violência no Brasil e em Rondônia; as legislações nacionais e estaduais que abrangem a violência de gênero e a mulher no mercado de trabalho; além de jurisprudências nesse sentido. Observou-se que a ausência de ações afirmativas que abordem precisamente a violência de gênero no mercado de trabalho é uma realidade do Brasil e do estado de Rondônia. Além disso, evidenciou-se que a falha nessa luta é ainda mais fortalecida pela fragilidade de mobilizações de empresas nesse sentido. Concluiu-se que as lacunas existentes no campo legislativo e social podem agir diretamente na inefetividade das ações afirmativas, que se trata de uma realidade do estado na atualidade.

Palavras-chave: Ações afirmativas; Direito do trabalho; Violência contra mulher. Violência de gênero.

ABSTRACT

Gender violence in the labor market is a social problem present in numerous corporations in Brazil. This phenomenon represents a delay in human development, which can bring numerous harm to women, such as psychological, emotional, financial and other problems. This research aimed to understand gender violence in the labor market in the State of Rondônia and the effectiveness of affirmative actions in this regard. For this, a descriptive, quali-quantitative, hypothetical-deductive bibliographical research was carried out regarding gender violence within the labor market in the State of Rondônia. As a result, data on violence in Brazil and Rondônia were identified; national and state legislation covering gender violence and women in the labor market; in addition to jurisprudence in this regard. It was observed that the absence of affirmative actions that precisely address gender violence in the labor market is a reality in Brazil and in the State of Rondônia. In addition, it became clear that the failure in this struggle is further strengthened by the fragility of companies' mobilizations in this regard. It was concluded that the existing gaps in the legislative and social field can act directly on the ineffectiveness of affirmative actions, which is a reality of the state today.

Keywords: Affirmative actions; Labor law; Violence against women. Gender violence.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 VIOLÊNCIA CONTRA MULHER/VIOLÊNCIA DE GÊNERO	13
2.1 TIPOS DE VIOLÊNCIA	14
3 VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO	14
3.1 PANORAMA NACIONAL	14
3.2 PANORAMA REGIÃO NORTE E RONDÔNIA	19
4 AÇÕES AFIRMATIVAS	21
4.1 O COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO ESTADO DE RONDÔNIA.....	23
4.1.1 Legislações existentes: âmbito nacional	23
4.1.2 Legislações existentes: âmbito Rondônia	28
4.1.2 Jurisprudência	29
4.1.3 Mobilizações de empresas	31
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	35

1 INTRODUÇÃO

A violência contra a mulher é uma problemática social que ainda perdura no século XXI e pode ser observada em diversas sociedades do mundo. Os efeitos que as vivências de violência podem gerar nas vítimas são inúmeros, percorrendo os aspectos físicos, psicológicos, familiares e outros. Além disso, a violência contra mulher pode ser observada em qualquer classe social, idade, raça ou cor, reforçando se tratar de um problema sério que precisa ser encarado pela sociedade com maestria e relevância.

É importante destacar que a violência contra a mulher ocorre em vários cenários da sociedade, sendo o seio familiar o local mais comum. No entanto, em diversos outros ambientes esses episódios podem ser observados, tais como no ambiente de trabalho.

Observa-se que apesar da luta dos direitos feministas ao longo de várias décadas, ainda é comum a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, o que por si só pode configurar uma situação de violência, tendo em vista que reforça o pensamento da inferioridade da mulher em relação ao homem, desencadeando desigualdade salarial e outros problemas.

Dentro do âmbito científico, a expressão “violência de gênero” é bastante referenciada para tratar das problemáticas da desigualdade e violência contra mulher no mercado de trabalho. Essa violência ainda está presente em grande parte das empresas e diante desse fato, variadas ações afirmativas devem ser levantadas pelo ordenado jurídico em busca de contornar essa situação.

Com base nisso, essa pesquisa teve como objetivo geral compreender a violência de gênero no mercado de trabalho no Estado de Rondônia e a efetividade das ações afirmativas nesse sentido. Como objetivos específicos, a pesquisa procurou: 1 - Observar dados do mercado de trabalho do Estado de Rondônia; 2 - Identificar as ações afirmativas existentes sobre o tema e suas efetividades; 3 - Observar lacunas e falhas no ordenado jurídico no que tange as ações afirmativas de controle da violência contra mulher no trabalho.

Assim, o estudo foi guiado pela seguinte problemática de pesquisa: as ações afirmativas de combate à violência de gênero no mercado de trabalho são efetivas no Estado de Rondônia?

Esse estudo se justificou na compreensão da prevalência da violência de gênero no mercado de trabalho mesmo após inúmeras conquistas sociais e de ações afirmativas nesse sentido.

Além disso, tomou-se como base o entendimento que assim como variadas áreas do conhecimento e profissões específicas, o campo do Direito precisa assumir o papel de discutir esse assunto, visto que isso ajuda a criar um pilar na luta pela eliminação da violência contra a mulher no mercado de trabalho. Dentro desse processo é preciso analisar qual a lacuna existente no ordenado jurídico que poderia ser adequada para melhoria da situação da violência de gênero no mercado de trabalho brasileiro.

A abordagem da temática direcionada ao Estado de Rondônia se justificou pela carência de estudos dessa abrangência em bases de dados científicos, se mostrando relevante investigar os dados da violência e a efetividade das ações afirmativas no estado. Assim, os resultados do estudo podem ser importantes para orientação de discentes e profissionais atuantes na área, especialmente dentro do Estado de Rondônia.

Essa pesquisa foi estruturada em cinco capítulos principais, a saber: Capítulo 1 – introdução ao tema, apresentação da problemática de pesquisa, objetivos e metodologia; Capítulo 2 – conceituação da violência de gênero e seus tipos; Capítulo 3 – compreensão da violência de gênero no mercado de trabalho e observação dos dados da violência nacionais e do Estado de Rondônia; Capítulo 4 – aprofundamento nas ações afirmativas, percorrendo as legislações, jurisprudência e mobilizações de empresas; Capítulo 5 – considerações finais do estudo.

Como metodologia, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, descritiva, quali-quantitativa, hipotético-dedutiva a respeito da violência de gênero dentro do mercado de trabalho.

Quanto à natureza bibliográfica, foram colhidas obras sobre o tema para conquista dos objetivos propostos. Quanto à natureza descritiva, foi realizada a leitura e análise das bibliografias elegíveis da pesquisa em que as informações sobre o tema foram descritas de maneira discursiva, com associações e contraposições dos autores. Quanto à natureza hipotético-dedutiva, a pesquisa foi direcionada pelos problemas e hipóteses pré-determinados. Quanto à natureza quali-quantitativa, foi realizada a observação e interpretação de informações subjetivas das bibliografias, bem como da quantificação numérica dos dados.

2 VIOLÊNCIA CONTRA MULHER/VIOLÊNCIA DE GÊNERO

De acordo com Cruz e Irfi (2019, p. 2532) estima-se que uma em cada três mulheres já sofreram algum tipo de violência no percurso da vida, sendo o agressor majoritariamente alguém próximo à vítima. Além disso, de acordo com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2022), a cada 8 minutos uma mulher é agredida no Brasil, evidenciando a gravidade da temática (BUENO; PIMENTEL; LAGRECA, 2021, p. 01).

Ainda segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2022, p. 02), em 2020 com o início da pandemia de covid-19 houve um aumento exacerbado do número de casos de violência contra mulher, com destaque para as taxas elevadas de feminicídios, sendo registrados 2.451 casos no Brasil entre o mês de março de 2020 (início da pandemia) e dezembro de 2021.

Johas, Amaral e Marinho (2020, p. 108) trazem uma definição ampla para a violência contra mulher, como observado a seguir:

Podemos definir a violência contra a mulher como sendo uma conduta de discriminação, coerção, agressão que tem como fundamento o fato da vítima ser do sexo feminino e que resulte em dano, constrangimento, morte, limitação sofrimentos de vários tipos ou perda patrimonial, este tipo de violência pode ocorrer tanto no espaço privado quanto no espaço público (JOHAS; AMARAL; MARINHO, 2020, p. 108).

Nesse sentido, a violência de gênero deve ser compreendida como as relações de desigualdades sociais e econômicas entre homens e mulheres, caracterizada pela relação de poder atribuída majoritariamente ao sexo masculino. O entendimento desse fenômeno permite promover debates e discussões sobre as ações de discriminação sexual e étnico-raciais muitos comuns na sociedade (TELES; MELO, 2017, p. 10).

Apesar de presente nas sociedades há séculos, foi apenas em 1993 na Conferência das Nações Unidas sobre Direitos Humanos de Viena que a Organização das Nações Unidas (ONU) reconheceu oficialmente a violência contra mulher como uma forma de violação dos direitos humanos. Essa mobilização levou os países membros a reforçaram a luta para controlar e eliminar a violência contra mulher da sociedade (CNJ, 2019, p. 01).

2.1 TIPOS DE VIOLÊNCIA

A violência pode se perpetuar de variadas maneiras, o que acaba exigindo maior rigor e atenção por parte da rede de enfrentamento devido aos sinais característicos de cada tipo. De acordo com Brasil (2022, p. 01), a violência contra mulher pode ser:

Violência física: trata-se de um dos tipos de violências mais comuns na sociedade e se relaciona com qualquer ato que busque ofender a integridade física da mulher, tais como empurrar, apertar, direcionar objetos, espancar, entre outros;

Violência sexual: se relaciona com as ações que aflijam a integridade e particularidade sexual da mulher, o que pode ser observado a partir do ato sexual não consentido, ameaça, constrangimento, pela indução ao aborto e ao matrimônio, entre outros;

Violência psicológica: trata-se de qualquer atitude que vise atingir os aspectos emocionais e mentais da vítima, causando danos em sua autoestima, controlando suas ações e decisões. Também se relaciona com as ações de perseguição, constrangimento, manipulação, ridicularização, entre outros.

Violência patrimonial: trata-se de qualquer relação em que a mulher seja inferiorizada em uma relação de poder, o que pode ser vivenciado através do controle de suas finanças, pelo impedimento da mulher em trabalhar ou mesmo pela destruição de seus bens, documentos e outros;

Violência moral: pode ocorrer isoladamente ou de maneira conjunta a outros tipos de violência e se relaciona com qualquer atitude que busque constranger a moral da vítima à sociedade, amigos e familiares por meio de xingamentos, falas impróprias ou inverídicas, entre outros (BRASIL, 2022, p. 01).

Mediante todas essas especificidades, é reforçado que as características das violências sejam devidamente observadas e, em especial, sejam efetivamente combatidas no campo do direito, isso porque as legislações vigentes devem possuir integralidade e atender de maneira eficaz esse problema que se configura de maneira diversa na sociedade (CAMPOS; SEVERI, 2019, p. 984).

3 VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

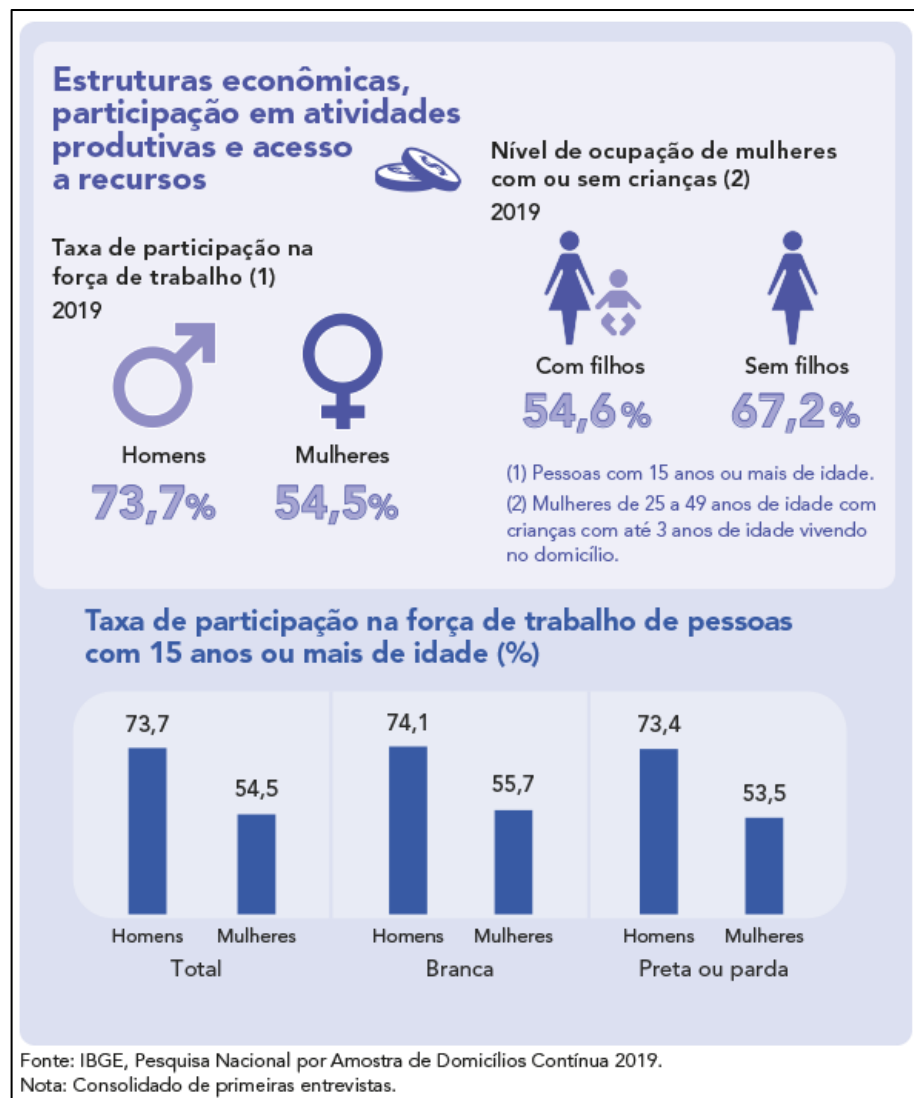
3.1 PANORAMA NACIONAL

É importante destacar que tamanha é a presença da violência contra mulher na sociedade que muitas das vezes ela ocorre de maneira velada e quase que

imperceptível. Isso porque a violência de gênero é algo enraizado na sociedade mesmo em tempos contemporâneos (TELES; MELO, 2017, p. 10).

Nesse sentido, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os indicadores do mercado de trabalho reforçam a desigualdade expressiva entre homens e mulheres. A Figura 1 apresenta os indicadores do instituto na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2019.

Figura 1 – Participação no mercado de trabalho por gênero



Fonte: IBGE (2019).

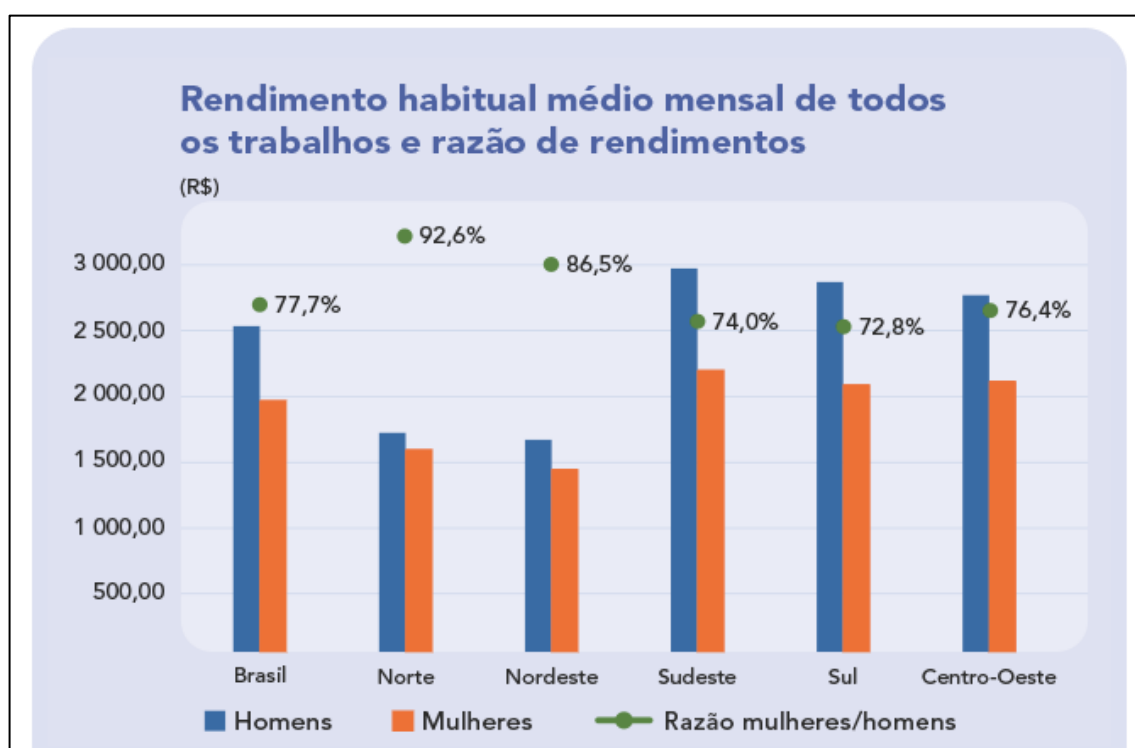
Como pode ser observado, a taxa de participação feminina acima de 15 anos na força de trabalho é de 54,5%, enquanto a masculina é de 73,7%, fato que pode ser identificado tanto em raças brancas, quanto pretas ou pardas. Isso evidencia que a figura masculina é a que mais prevalece no mercado de trabalho (IBGE, 2019, p. 01).

Ainda segundo o IBGE, um dos fatores que influencia nesses índices é o fato da mulher se dedicar mais às atividades não remuneradas, tais como os afazeres domésticos. Além disso, a maioria das mulheres que participam do mercado de trabalho precisa conciliar a dupla jornada (trabalho e domicílio). Tudo isso traz impacto na participação feminina nesse processo (IBGE, 2019, p. 03).

Outro exemplo é a desigualdade salarial, onde as mulheres recebem menos que homens e enfrentam mais dificuldades de alcançar postos de chefia do que o sexo masculino. Essas problemáticas também são violências presentes nos ambientes de trabalho e acaba reforçando a discriminação da mulher e fragilizando o seu desenvolvimento pleno no emprego (TELES; MELO, 2017, p. 12).

A respeito desse tema, a Figura 2 apresenta os indicadores do IBGE da desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil.

Figura 2 – Renda média entre homens e mulheres

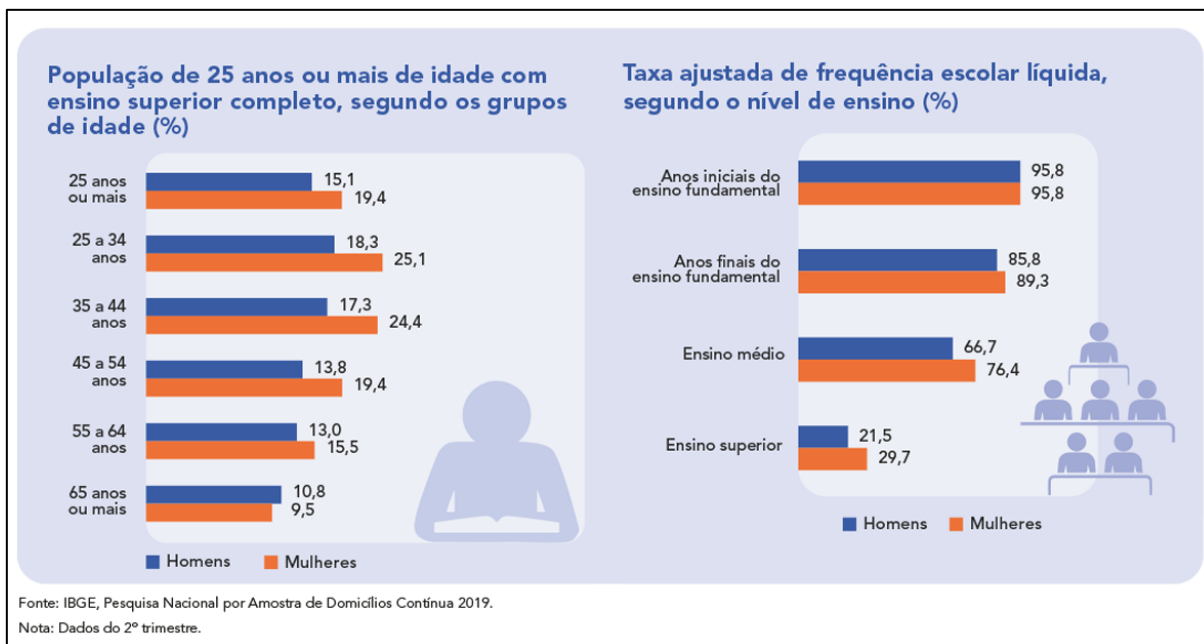


Fonte: IBGE (2019).

Observa-se que em todas as regiões do país, independentemente da faixa de rendimento mensal, os rendimentos das mulheres sempre são menores que os rendimentos dos homens. Isso evidencia a desigualdade salarial entre homens e mulheres no país (IBGE, 2019, p. 04).

Em contrapartida, quando se analisa os índices de escolarização, observa-se que as mulheres apresentam maior escolaridade que os homens, inclusive de nível superior. A Figura 3 apresenta os indicadores do IBGE a respeito desse assunto.

Figura 3 – Indicador de escolarização entre homens e mulheres



Fonte: IBGE (2019).

É possível identificar que na faixa etária de 25 a 64 anos são as mulheres que apresentam maior índice de escolarização superior completa. Em relação ao ensino fundamental e ensino médio, as mulheres também apresentam índices iguais ou superiores aos homens. Em um mercado de trabalho cada vez mais exigente com a formação e especialização dos profissionais, a nuance dos índices de escolarização e o de remuneração e presença feminina é algo a ser discutido (IBGE, 2019, p. 05).

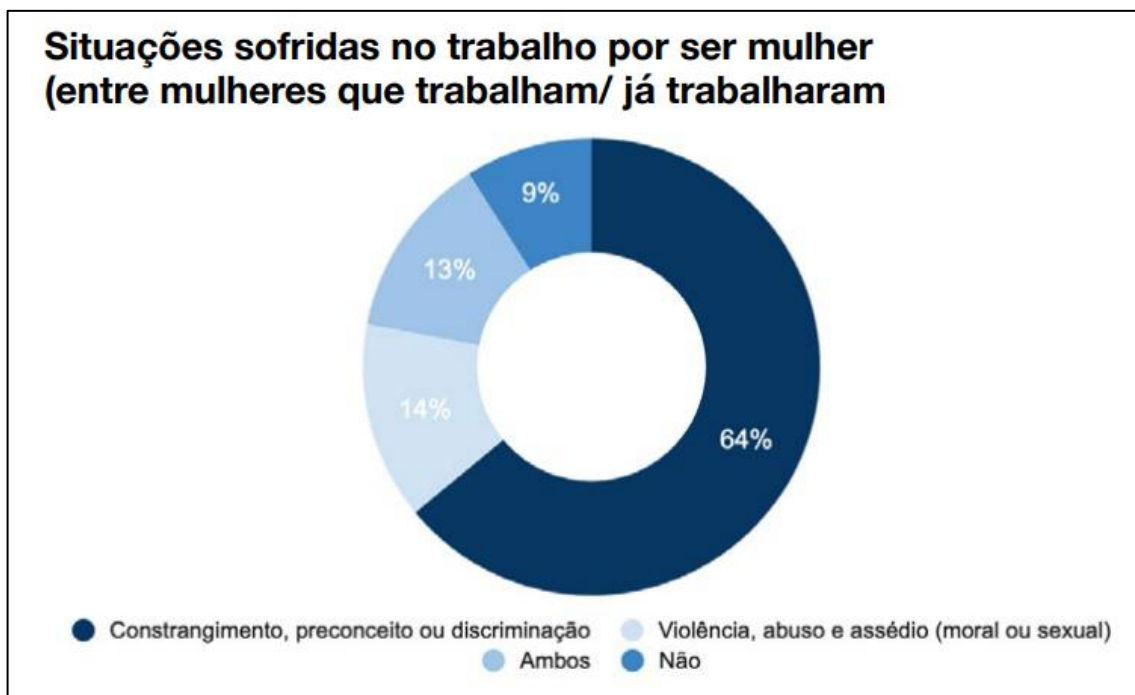
Esse cenário também é refletido em outras áreas, como a política. Apesar da luta feminista ocorrida fortemente ao longo do século XX, que foi essencial para a conquista do direito feminino ao voto, de acordo com o IBGE, mesmo nos dias atuais a representação feminina na política é inferior a 15% dos cargos eletivos no Poder Executivo e Legislativo, mesmo as mulheres representando a maioria da população brasileira e do eleitorado (51,13% e 53%, respectivamente). (LIMA; PORTELA, 2022, p. 01)

Tais aspectos são reforçados pela ONU Mulheres, que salienta que apesar da grande evolução dos movimentos de inclusão e diversidade no mercado de trabalho,

o que se observa nos dias atuais é que ainda não há um alcance equilibrado da participação feminina nos distintos âmbitos de trabalho.

Outros indicadores importantes também estão diretamente relacionados com a violência de gênero no mercado de trabalho. A pesquisa “Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho”, realizada pelo Instituto Patrícia Galvão em 2020 revelou que 36% das trabalhadoras entrevistadas já sofreram algum tipo de violência no ambiente laboral. A Figura 4 apresenta o percentual de acordo com os tipos de violências indicados nos resultados da pesquisa.

Figura 4 – Situações de violência no ambiente de trabalho



Fonte: SANEMATSU (2022).

Como pode ser observado, as situações de constrangimento, preconceito e discriminação foram as mais referenciadas pelas entrevistadas, seguido pelo abuso moral e sexual. Tais dados evidenciam a gravidade dessa temática mesmo nos dias atuais.

Além disso, outro fator que deve ser destacado está relacionado com os aspectos de cor, raça e etnia, tendo em vista que mulheres pretas e pardas sofrem mais situações de violência e desigualdade no mercado de trabalho que mulheres brancas. Esse fato é evidenciado pelo perfil do abusador, que procura por mulheres mais vulneráveis e, devido aos fatores históricos e culturais de discriminação,

preconceito e racismo contra pessoas pretas que estão enraizados na sociedade, são elas que acabam sujeitas à maior desigualdade e violência (SANEMATSU, 2022, p. 13).

3.2 PANORAMA REGIÃO NORTE E RONDÔNIA

O Observatório da Federação Brasileira de Bancos (FEBRAN), em parceria com Instituto de Pesquisas Sociais, Políticas e Econômicas (IPESPE) realiza anualmente pesquisas com amostra nacional abordando aspectos relacionados com a qualidade de vida das mulheres. Em 2022, a pesquisa revelou que 87% das mulheres da região Norte entrevistadas relataram estar insatisfeitas com a maneira em que são tratadas na sociedade, sendo este o maior percentual de insatisfação entre as regiões do país (IPESPE, 2022, p. 16).

O Observatório da FEBRAN 2022 da região Norte revelou ainda que os fatores que levaram as mulheres a relatar a insatisfação estão relacionados principalmente com a violência e o assédio, que foram citados por 49% das entrevistadas. Além disso, fatores como feminicídio, desigualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres também foram apontados pelas entrevistadas como cruciais para a insatisfação (IPESPE, 2022, p. 26).

Alguns dados apreciados pelo Observatório da FEBRAN 2022 da região Norte conversam diretamente com percepção das mulheres sobre a violência de gênero no mercado de trabalho: 62% das entrevistadas acreditam que as mulheres não possuem direitos igualitários aos homens; 78% das entrevistadas acreditam que há desigualdade de remuneração entre homens e mulheres (IPESPE, 2022, p. 16).

Outro dado interessante diz respeito ao local em que situações de discriminação e preconceito foram vivenciadas pelas mulheres da região Norte: 70% na rua; 54% em locais de festa e lazer; 50% no transporte público; 43% na escola e faculdade e 43% no ambiente de trabalho. Observa-se que a violência e o preconceito contra as mulheres brasileiras, especialmente na região Norte é algo que precisa de atenção (IPESPE, 2022, p. 28).

Rondônia é um estado da região Norte do Brasil que apresenta uma população estimada de 1.815.278 segundo dados mais recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), sendo sua economia fortemente mantida pela agropecuária, indústria e serviços.

Em relação aos indicadores específicos do Estado de Rondônia, se mostra relevante os dados apresentados pela mais recente Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) do IBGE que realizou uma comparação dos indicadores entre homens e mulheres no mercado de trabalho no 3º trimestre de 2021.

A Figura 5 apresenta os dados de rendimento médio por hora entre homens e mulheres nos estados da região Norte do Brasil.

Figura 5 – Rendimento médio por hora entre homens e mulheres em estados da região Norte

RENDIMENTO MÉDIO POR HORA						
3º trim. 2021						
MULHERES			HOMENS			
	TOTAL	NEGRAS	NÃO NEGRAS	TOTAL	NEGROS	NÃO NEGROS
ACRE	R\$ 13,43	R\$ 12,46	R\$ 16,25	R\$ 13,30	R\$ 12,14	R\$ 17,99
AMAPÁ	R\$ 13,40	R\$ 12,72	(1)	R\$ 12,96	R\$ 11,82	(1)
AMAZONAS	R\$ 10,78	R\$ 10,12	R\$ 13,30	R\$ 10,86	R\$ 10,52	R\$ 12,44
PARÁ	R\$ 12,35	R\$ 10,85	R\$ 18,03	R\$ 11,30	R\$ 10,20	R\$ 16,39
RONDÔNIA	R\$ 13,23	R\$ 13,04	R\$ 13,67	R\$ 15,48	R\$ 15,76	R\$ 14,77
RORAIMA	R\$ 14,00	R\$ 13,26	R\$ 15,86	R\$ 12,97	R\$ 11,73	R\$ 17,82
TOCANTINS	R\$ 12,29	R\$ 10,60	R\$ 16,67	R\$ 14,40	R\$ 12,99	R\$ 19,10

Fonte: Pnad Contínua IBGE (2022).

Como pode ser observado na Figura 5, os estados da região Norte não apresentam um padrão comum de renda entre homens e mulheres. Nos estados do Acre, Amapá, Pará e Roraima o rendimento médio por hora do total de mulheres foi superior ao rendimento médio por hora do total de homens. Esses dados evidenciam que o total de mulheres desses estados apresenta maior valorização salarial por hora do que o total de homens.

Em contrapartida, nos estados do Amazonas, Rondônia e Tocantins são os homens que possuem maior valorização salarial, visto que o total de homens desses estados apresentou rendimento médio por hora superior ao total de mulheres. É

interessante observar as diferenças de rendimento médio por hora entre homens e mulheres desses três estados:

- No Amazonas, a diferença de rendimento médio por hora entre o total de homens (R\$10,86) e o total de mulheres (R\$10,78) foi de R\$0,08;
- Em Rondônia, a diferença de rendimento médio por hora entre o total de homens (R\$15,48) e o total de mulheres (R\$13,23) foi de R\$2,25;
- Em Tocantins, a diferença de rendimento médio por hora entre o total de homens (R\$14,40) e o total de mulheres (R\$12,29) foi de R\$2,11.

Através dessa avaliação é possível evidenciar que Rondônia foi o estado da região Norte que apresentou a maior diferença de rendimento médio por hora entre homens e mulheres, seguido pelo Tocantins.

Conforme reforça Mariano *et al.* (2018, p. 140), é importante destacar que a diferença de rendimento entre homens e mulheres é algo relevante, pois os custos de vida em uma determinada localidade são os mesmos independentemente do gênero do cidadão e se a mulher ganha menos certamente ela será prejudicada e enfrentará maiores desafios que o homem e esse fator também é um mecanismo para violência de gênero no mercado de trabalho.

Além disso, ao considerar os fatores de raça e cor a situação é ainda mais delicada, pois conforme a Figura 5 em todos os estados da região Norte, o rendimento médio por hora de mulheres pretas foi inferior ao de mulheres não pretas. Esse fato se relaciona diretamente com o que salienta Mariano *et al.* (2018), p. 139-140, ao destacar que a raça e a cor no Brasil são fatores determinantes para desvalorização, discriminação e violência. Tais aspectos precisam ser atendidos por políticas que procurem eliminar definitivamente esses cenários (MARIANO *et al.*, 2018, p. 139-140).

4 AÇÕES AFIRMATIVAS

No Brasil, a evolução histórica dos direitos humanos das mulheres percorreu muitas décadas. No entanto, como já visto, nos dias atuais a mulheres enfrentam diversos tipos de violência, o que acaba exigindo com que essa luta continue vívida. Nesse sentido, Teles e Matos (2017, p. 13) reforçam que é preciso transformar as relações democráticas que baseiam os conflitos históricos e enraizados entre homens e mulheres.

Nessas perspectivas, é preciso revisitar a Constituição Federal de 1988 (CF) e reforçar a definição do Estado brasileiro como Estado Democrático de Direito. A respeito disso, Clève (2016, p. 543) salienta o seguinte:

Ora, o Estado Democrático de Direito deve ser compreendido como um Estado de Justiça. Não de qualquer justiça, subjetiva e arbitrariamente orientada, ou idealisticamente deduzida de parâmetros residentes fora ou sobre a Constituição, mas sim de uma justiça historicamente determinada e juridicamente conformada pela própria Constituição (CLÈVE, 2016, p. 543).

Assim, as ações afirmativas surgem como meio de combate direto às desigualdades de grupos inferiorizados. Elas se relacionam diretamente com o conceito de discriminação positiva, que se trata do reconhecimento que as características dos indivíduos (tais como gênero, raça, religião e outros) são aspectos que podem trazer prejuízos aos mesmos (VIEGAS; ARAÚJO, 2016, p. 202).

Ou seja, as ações afirmativas surgem para promover igualdade social aos grupos inferiorizados pela sociedade e devem ser desenvolvidas pelos governos. A premissa das ações afirmativas é promover a oportunidade para que grupos historicamente marginalizados tenham acesso igualitário às oportunidades e aos direitos fundamentais (FERES JÚNIOR, 2007, p. 18).

No âmbito da desigualdade de gênero, as ações afirmativas se baseiam no entendimento que esse fenômeno é estrutural e faz parte da natureza da sociedade. Além disso, entende-se que a desigualdade é algo aceito e estimulado pelos diversos setores públicos e privados, colocando a mulher em desvantagem. Isso emerge a necessidade de fazer com que os direitos conquistados pelas mulheres após muita luta sejam devidamente implementados e efetivados na sociedade.

De acordo com Lima e Portela (2022, p. 01), as ações afirmativas representam um meio fundamental para contornar as situações que inferiorizam as mulheres em relação ao homem e reforçam as desigualdades e violência de gênero nos ambientes da sociedade.

Em suma, salienta-se o papel democrático das ações afirmativas para promover conquistas aos grupos socialmente e economicamente inferiorizados, reduzindo a desigualdade social e promovendo transformações essenciais para a construção de uma sociedade mais plural e diversa.

4.1 O COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO ESTADO DE RONDÔNIA

Com base nos dados já apreciados, é possível observar que a violência e a desigualdade de gênero estão presentes em todo o Brasil, sendo o sentimento de inferioridade referido por mulheres de todo o país. Falando especificamente da região Norte e do Estado de Rondônia, observa-se que a desproporcionalidade salarial entre homens e mulheres é algo marcante e que certamente gera impactos decisivos em todo o contexto sociocultural e socioeconômico das mulheres no convívio social.

A partir disso, esse capítulo buscou responder exatamente a problemática principal desse estudo, a partir da compreensão da efetividade das ações afirmativas de combate à violência de gênero no mercado de trabalho. Assim, essa sessão buscou abordar o que o ordenado jurídico brasileiro tem apresentado nesse sentido, percorrendo as legislações, jurisprudência e mobilizações das empresas.

Esse capítulo também buscou apresentar tais mobilizações no contexto do Estado de Rondônia.

4.1.1 Legislações existentes: âmbito nacional

Ao pensar em legislações que abrangem a violência de gênero, é possível identificar todo o percurso histórico do Direito brasileiro dentro dessa temática. No entanto, toma-se como base fundamental a Constituição Federal de 1988, que é a grande herança da redemocratização do Brasil no final da década de 80.

A CF/88 salienta em seu Art. 3º, inciso I que um dos objetivos fundamentais do Brasil é “construir uma sociedade livre, justa e solidária”. Além disso, o inciso IV reforça que também é objetivo “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

O Art. 5º ainda salienta que todos os cidadãos são iguais perante a Lei e no inciso I reforça que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

Compreender as disposições fundamentais a respeito da igualdade e direitos dos cidadãos independentemente do sexo e gênero é essencial para iniciar essa discussão.

Dentro dessa abrangência, Almeida (2020, p. 10) apresenta que a CF/88 inaugurou o *iteris lipsis* do termo “homem e mulher”, que apesar de presente em

constituições anteriores não era abrangente e possuía pouco efeito na prática, visto que a desigualdade e violência de gênero eram ainda mais fortalecidas antes da redemocratização do país.

A CF/88 ainda foi ampla em extinguir a expressão “mulher casada” e de extinguir a conceituação do homem como o chefe do lar, o que foi relevante para iniciar mudanças de paradigmas sociais no país.

Falando especificamente do mercado de trabalho e entrando no âmbito do Direito Trabalhista, a CF/88 dispõe em seu Art. 7º e inciso XXX que é direito de todo trabalhador a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

A esse respeito Stevens *et al.* (2017, p. 11) reforça que a prevalência da violência de gênero é fruto da força histórica e cultural do patriarcado em inferiorizar a mulher ao homem em todas as perspectivas possíveis, inclusive no âmbito do legislativo, tendo em vista que o Brasil possuiu inúmeras leis que reforçavam isso.

De acordo com Almeida (2020, p. 14), apesar da CF/88 inaugurar um novo tempo para o legislativo, a mesma por si só não capaz de promover mudanças práticas e é por isso que as políticas públicas subsequentes são essenciais nesse trabalho.

Estudiosos do campo do Direito salientam que para compreender os esforços que o âmbito legislativo brasileiro exerceu para que ações pontuais de combate à violência e desigualdade de gênero fossem perpetuadas é preciso reconhecer as mobilizações nacionais e internacionais nesse sentido.

Tomando isso como base, segundo Piovesan (2013, p. 387), o marco inicial nesse esforço deu-se na “Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulher”, ocorrida em 1981, pois foi o primeiro movimento internacional que dispôs sobre os direitos humanos da mulher e sua proteção, sendo o compromisso assumido por diversos países, inclusive o Brasil.

Após isso, mobilizações relevantes ficaram estagnadas e somente em 1994 ocorreu a “Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento” (também conhecida como Conferência de Cairo), em que houve o reconhecimento pleno dos direitos das mulheres (SAWYER, 2019, p. 01).

Já em 1995 duas ações importantes da Organização das Nações Unidas (ONU) se mostraram relevantes: a primeira foi a “Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher”, a qual foi ratificada pelo Brasil e levou a criação do Decreto nº 1.973, de 01 de agosto de 1996, que trouxe a primeira

conceituação de violência de gênero; a segunda ação relevante foi a “IV Conferência das Nações Unidas sobre a Mulher”, que trouxe ênfase na necessidade da participação igualitária da mulher na política, educação e mercado de trabalho (BRASIL, 1996; GUIMARÃES, 2020, p. 15).

O fruto de tudo isso foi a promulgação da Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006, também conhecida como Lei Maria da Penha, que é tida como marco legal no combate à violência contra a mulher no Brasil. A lei é extremamente abrangente em conceituar a violência, dispor sobre as relações domésticas, o atendimento policial e as situações de urgências, o que se mostrou essencial para mudanças do cenário da violência no país.

Entretanto, é importante destacar que o grande foco da Lei nº 11.340/06 são as relações domésticas e a violência advinda destas. Não se trata então de um dispositivo que apresente aprofundamento para os aspectos de violência e desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Apesar disso, a Lei nº 11.340/06 reforça em seu Art. 3º o seguinte:

Art. 3º Serão asseguradas às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.

Ao pensar em legislações que trazem especificidade ao mercado de trabalho, a principal legislação a ser referenciada é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em que em seu Capítulo III se dedica em abordar os direitos e deveres da mulher no trabalho.

Por ser um dispositivo muito antigo, a CLT foi sujeita a inúmeras adaptações ao longo do tempo. Atualmente, o Capítulo III do documento é redigido pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999.

Nesse sentido, a CLT estabelece em seu Capítulo III, Art. 373, Incisos II e III o seguinte:

Art. 373A. [...] é vedado:

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional (BRASIL, 1999);

Segundo Lima (2018, p. 10), ao dispor sobre isso, a CLT admite ações afirmativas para inserção da mulher no mercado de trabalho e com igualdade salarial. Todavia, a autora reforça que mesmo nos dias atuais a mulher ainda é imposta a distinções ao homem, o que colabora até mesmo para que o trabalho informal não qualificado e mal remunerado seja fortemente preenchido pelas mulheres.

De acordo com Garcia (2022, p. 64), grande parte dos dispositivos apresentados no Capítulo III da CLT não conseguiu atingir os objetivos para os quais foram promulgados, pois, na realidade, acabaram gerando restrições ao invés de proteger as mulheres, trazendo assim certa vulnerabilidade e discriminação às mesmas.

Ainda dentro do âmbito nacional, é válido citar a Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que criou o “Programa emprega + mulheres”. A lei trouxe diversas alterações na CLT, sendo justificado pela necessidade da adoção de medidas específicas para o controle da desigualdade e violência de gênero no mercado de trabalho (BRASIL, 2022).

Com isso, a Lei nº 14.457/22 foi dividida em dez capítulos, abordando os seguintes assuntos: apoio à parentalidade na primeira infância; apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho; medidas para qualificação de mulheres; apoio ao retorno ao trabalho após o término da licença-maternidade; regras para formalização de acordos individuais; medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; estímulo ao microcrédito para mulheres (BRASIL, 2022).

Vale citar que a Lei nº 14.457/22 faz menção a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), que foi criada pela Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) do Ministério do Trabalho e foi originalmente redigida em 1978, pela Portaria MTb nº 3.214/78, em vista de regulamentar os artigos 163 a 165 da CLT. A NR-5 passou por diversas atualizações ao longo do tempo e a mais recente ocorreu em 2022, através da Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022, que buscou ajustar a CIPA justamente aquilo que a Lei nº 14.457/22 passou a dispor (BRASIL, 2022).

Falando especificamente das medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, a Lei nº 14.457/22 dispõe em seu Capítulo VII e Art. 23 que:

Art. 23. 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:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa;

e

IV - 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 [...]. (BRASIL, 2022).

De acordo com Martins (2022, p. 71), apesar de alguns dos aspectos dispostos pela Lei nº 14.457/22 já existirem dentro do ordenado jurídico, tal como na própria CLT, era realmente necessário trazer um maior arcabouço normativo no sentido da proteção da mulher no mercado de trabalho. É importante destacar que a ênfase do papel da CIPA no combate ao assédio só foi dada a partir da Lei nº 14.457/22.

É exatamente nesse sentido que o âmbito legislativo deve se mobilizar, isto é, na busca por preencher as lacunas das ações afirmativas de combate à violência e desigualdade de gênero no mercado de trabalho, trazendo ao máximo a completude das ações, obrigações, direitos e deveres nesse processo.

Conforme salienta Godoy (2015, p. 26), o Poder Legislativo tem a função primordial de contornar as situações de desigualdade e violência de gênero no mercado de trabalho, através de normas de proteção à mulher e ações afirmativas efetivas nesse propósito.

De igual maneira, Cardoso e Maia (2014, p. 7) reforçam que apesar do ordenado jurídico se esforçar em atender às demandas que a evolução contínua da sociedade pode apresentar, é preciso identificar meios que possam abranger toda a complexidade do assunto, a fim de permitir a igualdade e eliminar a violência de gênero em todos os cenários do mercado de trabalho.

4.1.2 Legislações existentes: âmbito Rondônia

No Estado de Rondônia, as mobilizações do âmbito legislativo por muito tempo ficaram unicamente no campo dos debates e discussões. Apenas nos últimos três anos que foi possível identificar mobilizações pontuais, com o surgimento de dispositivos legais voltados para a luta contra a violência de gênero no estado.

Assim, a primeira legislação que pode ser referenciada é o “Programa Mulher Protegida”, criado pela Lei Estadual nº 5.165/2021 e Decreto Estadual nº 26.608/2021. O programa está voltado para o processo de reabilitação de mulheres vítimas de violência doméstica, especialmente em contornar as situações de vulnerabilidade socioeconômica (RONDÔNIA, 2021).

O programa não traz ênfase à violência e desigualdade no mercado de trabalho, o que reforça uma lacuna nesse sentido.

Outra legislação importante é Política Estadual de Estímulo ao Empreendedorismo Feminino, criada através da Lei nº 5.536, de 29 de março de 2023. O dispositivo traz ênfase no estímulo ao empreendedorismo feminino no estado, na importância do processo de capacitação e formação das mesmas. Entretanto, observa-se uma carência na abrangência dos aspectos de violência e desigualdade de gênero (RONDÔNIA, 2023).

É possível identificar uma grande lacuna no Estado de Rondônia na elaboração de ações afirmativas voltadas ao combate à violência de gênero no mercado de trabalho. Nesse sentido, destaca-se o que salienta Andrade, Borghi e Macedo (2021, p. 45): “O papel do Estado, enquanto garantidor de políticas que assistam a população de forma igualitária, deve ser contínuo e incessante, principalmente quando os dados relacionados à violência de gênero são alarmantes”.

Neres (2022, p. 4) destaca que as políticas públicas dentro do Estado Democrático de Direito se constituem o caminho devidamente eficaz para o controle da desigualdade e violência de gênero no mercado de trabalho. O autor reforça que as políticas públicas precisam ser completas, coerentes e eficazes na prática jurídica.

De igual maneira Julião, Dib e Oliveira (2021, p. 24496) reforçam que as ações afirmativas são o alicerce para igualdade de gênero, devendo ser trabalhadas não somente pela União, mas também pelos estados e municípios.

Com isso, compreende-se que a ausência de ações afirmativas de combate à violência de gênero no Estado de Rondônia representa uma fragilidade que pode estar, hipoteticamente, interligada com a grande disparidade salarial entre homens e mulheres no estado, bem como as demais formas de violência e desigualdade.

4.1.2 Jurisprudência

Em nível jurisprudencial, a isonomia salarial e a proibição de discriminação também estão pacificadas. Nesse sentido, são apresentadas abaixo três jurisprudências, abrangendo desigualdade salarial, assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho.

AGIBANK FINANCEIRA. SOLDI PROMOTORA DE VENDAS. CONDIÇÃO DE FINANCIÁRIA. RECONHECIMENTO. DISCRIMINAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS. CONDUITA VEDADA NA CONVENÇÃO 111 DA OIT E NAS DIRETRIZES NACIONAIS SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS (DECRETO 9571/18). 1. A não discriminação nas relações de trabalho como princípio orientador da atividade econômica configura garantia fundamental das pessoas, consubstanciada no direito humano à igualdade de oportunidades, proclamado desde a Declaração de Filadélfia, em 1944, e reafirmado e explicitado na Convenção 111 da OIT e nos Princípios Diretores sobre Empresas e Direitos Humanos. Ofensa à Convenção 111 da OIT e ao Decreto 9571/18, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, promovendo a aplicação dos Princípios Diretores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, cujo art. 8o. expressamente prevê a obrigação das empresas de combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em resguardar a igualdade de salários e de benefícios para cargos e funções com atribuições semelhantes, independentemente de critério de gênero, orientação sexual, étnico-racial, de origem, geracional, religiosa, de aparência física e de deficiência, além de buscar a erradicação de todas as formas de desigualdade e discriminação. Natureza constitucional do Decreto 9571/18, na forma dos arts. 5o., §§ 1o e 2o da Constituição da República, superando a reforma trabalhista de 2017 e diplomas legais em sentido contrário. 2. Exercício de atividades relacionadas à atividade-fim da tomadora de serviços do mesmo grupo econômico. Reconhecimento da condição de financiária. (TRT-4 - ROT: 00208235720185040024, Data de Julgamento: 17/06/2021, 8ª Turma)

Na jurisprudência acima é possível observar que o relator reforça o papel do empregador na isonomia salarial e na não discriminação entre homens e mulheres no ambiente de trabalho e no respeito às diversidades. Além disso, destaca que a igualdade é, antes de tudo, um direito humano, defendido por diversas convenções internacionais, pela Constituição Federal e por todo ordenado jurídico brasileiro.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSEDIO MORAL CARACTERIZADO PELA DESQUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR DO GÊNERO MASCULINO MEDIANTE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS DO GÊNERO FEMININO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A reprovável conduta social de promoção da diminuição do feminino em todo o seu complexo existencial, e, em especial, em suas aptidões laborais, merecem direta e franca resposta do Estado-Juiz, em alinhamento às diretrizes da ONU MULHERES e do próprio CNJ, na busca da diminuição das discriminações existentes contra as mulheres. A situação dos autos revela o exercício de poder decorrente das representações sócio-culturais ainda vigentes na contemporaneidade, não apenas relacionadas a valores éticos vinculados à masculinidade, mas relacionados à imagem da mulher, evocada sob padrões de inferioridade física, intelectual, moral e até mesmo em sua condição humana. Tanto que é amplamente noticiada a diferença salarial existente entre os homens e as mulheres, bem como a diferença de ocupação, sendo mais feminina nos empregos mais subalternos e de menor prestígio, predominantemente no setor terciário da economia. No ambiente laboral, a cultura da supremacia do poder masculino sobre o feminino ultrapassa os aspectos puramente profissionais, de possibilidade de demissão, rebaixamento de função, transferências e outras situações, constituindo um *locus* de reprodução dos aludidos aspectos histórico-culturais, que nunca tiveram lugar, e que não o têm, com maior razão na atualidade. O que se tem é que o poder expresso mediante o controle do gênero masculino sobre os demais reveste-se de um viés violento sob o ponto de vista cultural, que encontra campo fértil no ambiente de trabalho desafiando severa repreensão e contenção. Estereótipos de gênero devem ser reprimidos em prol da consolidação, pela união, da sociedade humana. Resistir a atitudes que diminuam ou impeçam as mulheres de viverem a plenitude de sua cidadania no mundo do trabalho é imperioso. Considerando esse panorama, o fato de o trabalhador expor, nos autos de um processo, o assédio moral sofrido em decorrência da discriminação do gênero feminino merece a pronta resposta do Estado frente à conduta denunciada. Todo o exposto justifica os sentimentos de humilhação do reclamante, que se via diminuído em suas potencialidades profissionais pelo simples fato de ser colocado no mesmo patamar cultural, social e laboral em que são colocadas, involuntariamente, as mulheres. Logo, não se pode reduzir os fatos a "brincadeiras de mau gosto", pois se tratou de repetição de um padrão discriminatório e reducionista que visa propositadamente colocar e deixar a mulher em situação de inferioridade, buscando desqualificar o reclamante sob o manto da discriminação das pessoas do gênero feminino. Indenização por danos morais devida. Recurso do reclamante provido. (TRT-15 - ROT: 00122709220165150021 0012270-92.2016.5.15.0021, Relator: LAURA BITTENCOURT FERREIRA RODRIGUES, 11ª Câmara, Data de Publicação: 04/07/2021)

Na jurisprudência supramencionada o relator destaca a inconsistência e enorme falha existente em inferiorizar a mulher em relação ao homem e a forte relação da prevalência desse processo pelas raízes históricas sociais, mas que devem ser inaceitáveis nos dias atuais. O relator destaca ainda que o assédio moral no ambiente de trabalho deve ser prontamente combatido pelo Estado, tendo em vista que impede o pleno desenvolvimento laboral da mulher.

JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA. ASSÉDIO SEXUAL. DESNECESSIDADE DE GRADAÇÃO DA PENA. GRAVIDADE DOS ATOS. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM BASE EM PERSPECTIVA DE GÊNERO. CNJ. É dever do empregador a adoção de medidas que estimulem o respeito e a urbanidade no curso das relações de trabalho. O assédio sexual representa conduta inaceitável, que não pode ser tolerada pelo Judiciário. O comportamento inadequado do obreiro, evidenciado pela prova oral, revelou diversos atos de assédio, mediante gestos não consentidos, palavras descabidas e atitudes inaceitáveis no ambiente de trabalho. Em se tratando de assédio sexual, a prova, normalmente, é indiciária, dadas as circunstâncias que envolvem a conduta do assediador, normalmente se valendo da ausência de testemunhas e do silêncio das vítimas. Comprovado, contudo, o comportamento abusivo do trabalhador, impõe-se a manutenção da justa causa de incontinência de conduta, sem necessidade de gradação da pena, frente à gravidade dos atos praticados. Sentença que se mantém, porquanto leva em consideração o Protocolo do CNJ para julgamento com base em perspectiva de gênero.

(TRT-12 - RORSum: 00009152020215120013, Relator: MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT, 6ª Câmara, Data de Publicação: 22/08/2022)

A jurisprudência acima enfatiza que o assédio sexual pela perspectiva de gênero deve ser fortemente combatido pelo empregador através de medidas socioculturais. Além disso, reforça o ato como inaceitável e grave, por estar associado a outras formas de violência, como a violência moral e a discriminação.

Observa-se que a jurisprudência caminha em conjunto com o entendimento da gravidade da violência de gênero no mercado de trabalho.

Vale destacar que o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) também tem se mobilizado nessa luta, buscando aprimorar o combate à violência dentro do Poder Judiciário. Como exemplo, o CNJ executa desde 2007 jornadas que busca promover debates, discussões, cursos e aperfeiçoamento voltado para a efetividade das ações afirmativas vigentes (CNJ, 2019, p. 01).

4.1.3 Mobilizações de empresas

As empresas exercem papel fundamental na cultura laboral, através de seus propósitos, missão e valores. Mostra-se relevante compreender a mobilização do setor na luta em combater a violência de gênero e em tornar efetivas as ações afirmativas deste fim, a partir da compreensão de que esses processos dependem da ação conjunta da sociedade como um todo.

Nesse sentido, uma pesquisa realizada em 2019 pelo Instituto Maria da Penha com 311 empresas brasileiras revelou que 68% das empresas entrevistadas reconheciam a importância de ações voltadas à temática da violência de gênero no

ambiente de trabalho, mas que somente 19% possuíam políticas internas nesse sentido (BOND, 2019, p. 1).

No âmbito nacional, grandes empresas têm buscado se esforçar na luta pela eliminação da violência de gênero no mercado de trabalho, atuando na capacitação e qualificação profissional de mulheres, no suporte jurídico; psicológico e financeiro em casos de violência; bem como na criação de redes internas de apoio, como canais de denúncias (CALAIS; SARAIVA, 2021).

Algumas mobilizações do setor privado se mostram importantes para a soma de esforços pela efetividade das ações afirmativas de combate a violência de gênero no mercado de trabalho. É o caso da Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres, que trata-se de uma iniciativa colaborativa de empresas nacionais em parceria com a ONU Mulheres que tem como objetivo promover igualdade e eliminar a violência de gênero do ambiente de trabalho (GRELIN *et al.*, 2023).

Falando especificamente do Estado de Rondônia, não foram encontradas movimentações precisas de empresas neste propósito. Entretanto, é válido citar que alguns incentivos têm sido levantados pelo setor público em busca de fomentar essa luta.

Dentro dessa perspectiva, a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados do Estado de Rondônia aprovou no ano de 2022 o Projeto de Lei nº 2.062/2021 que cria um selo de responsabilidade social direcionado às empresas, entidades sociais e governamentais que atuem no combate à violência de gênero no mercado de trabalho e no incentivo à formação e qualificação das mulheres rondonienses (SOUZA; SEABRA, 2022).

De maneira semelhante, o Ministério Público do Estado de Rondônia tem buscado abordar a temática do assédio sexual no ambiente de trabalho, a partir de cartilhas e conferências. O MPRO reconhece que a normatização e regulamentação de uma política de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no ambiente laboral é um passo fundamental para um ambiente de trabalho saudável, livre de qualquer tipo de violência ou abuso (MPRO, 2023).

Como pode ser observado, o Estado de Rondônia não apresenta mobilizações precisas por empresas em busca de abordar as problemáticas da violência de gênero no ambiente de trabalho.

É importante salientar que a incorporação de medidas internas de combate à violência de gênero pelas empresas ainda representa um desafio nos dias atuais,

tendo em vista que as legislações trabalhistas não dispõem sobre relevância de incorporar essa temática no processo sociocultural das corporações, o que permite a mulher se tornar ainda mais suscetível aos processos de violência.

Dentro desse âmbito, Cabral *et al.* (2020, p. 1), em seu estudo a respeito da cultura de paz das organizações, reforça que o ambiente organizacional que é pautado na valorização e legitimação de estratégias de comunicação e abordagem do assunto permite atuar de maneira concomitante com as políticas públicas de combate à violência, ou seja, atua no fortalecimento das ações afirmativas nesse sentido.

Apesar da inexistência pontual de ações afirmativas voltadas para a violência de gênero no mercado de trabalho é válido compreender que a democracia exige que toda pessoa (física ou jurídica) tenha compromisso com os seus deveres e obrigações, tais como as legislações, convenções internacionais, agendas e objetivos assumidos.

A respeito desse assunto, Ribeiro *et al.* (2019, p. 1), apresenta que os modelos de gestão empresarial de políticas organizacionais que busquem ser sensíveis aos aspectos de desigualdade e violência de gênero conseguem ser mais eficientes na promoção de um ambiente laboral seguro e saudável. Segundo os autores, as empresas que possuem um modelo de gestão empenhado nesse propósito acabam apresentando um reconhecimento de mercado que é essencial para o crescimento e desenvolvimento.

Entende-se que o que caracteriza uma empresa é o perfil de sua liderança, que será refletido nas ações de toda a corporação. Assim, a liderança é tida como um dos maiores responsáveis por combater a violência contra mulher no mercado de trabalho, fator que pode ser fortalecido pela luta em eliminar a desigualdade de gênero nesses ambientes (ONU MULHERES, 2017, p. 08).

Com base nos aspectos supracitados, compreende-se que existe uma linha concomitante de lacunas que pode gerar impacto direto na inefetividade das ações afirmativas de violência de gênero no mercado de trabalho no Estado de Rondônia: 1º a inexistência de políticas públicas que abrangem o assunto em sua totalidade; 2º a fragilidade das mobilizações de empresas alinhadas com esse propósito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve como objetivo compreender a violência de gênero no mercado de trabalho no Estado de Rondônia e a efetividade das ações afirmativas nesse sentido, sendo realizada uma pesquisa bibliográfica em busca de identificar os índices de violência e os aspectos relacionados com a ação efetiva das ações afirmativas.

O estudo foi eficiente em atender à problemática de pesquisa e ao objetivo geral levantado, tendo em vista que foi reconhecer as mobilizações, legislações nacionais e estaduais voltadas ao assunto. Assim, verificaram-se inúmeras lacunas das ações afirmativas de combate a violência de gênero no mercado de trabalho.

Entende-se que a ausência de políticas públicas pontuais com essa abordagem é motivo crucial para ineficiência das ações afirmativas, tendo como reflexo os variados indicadores que evidencia a prevalência da desigualdade e violência de gênero mesmo no século XXI.

Em relação aos objetivos específicos, essa pesquisa conseguiu observar parcialmente os dados do mercado de trabalho do Estado de Rondônia, pela ausência de informações disponíveis, o que representa um aspecto limitante da investigação. Entretanto, o estudo conseguiu identificar as ações afirmativas existentes sobre o tema e suas efetividades e observar lacunas e falhas no ordenado jurídico no que tange as ações afirmativas de controle da violência contra mulher no trabalho.

Com isso, compreende-se que a violência de gênero no mercado de trabalho é uma problemática extremamente vívida no Brasil e no Estado de Rondônia, o que emana a necessidade da formulação de ações afirmativas que sejam efetivas para controlar o cenário da violência nas organizações e inaugurar um novo espaço para o pleno desenvolvimento profissional da mulher livre de discriminação, preconceito, diminuição e marginalização.

Espera-se que essa pesquisa possa orientar profissionais e acadêmicos do campo do Direito na compressão da temática e para a ampliação de investigações científicas desta natureza no estado de Rondônia.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Vitória Fernandes Carneiro de. **A evolução das leis criminais no combate a violência contra a mulher: tendo como marco a constituição federal de 1988**. 2020. Monografia (Bacharelado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2020. 51f. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/937>. Acesso em: 07 maio 2023.
- ANDRADE, Anna Karolina Alcure; BORGHI, Gabriela de Muner; MACEDO, Adriana Elisa de Alencar. Violência de gênero e políticas públicas capixabas: uma análise sobre as legislações do Estado do Espírito Santo no período de 2015 a 2020. **Revista Esfera Acadêmica Humanas**, v. 6, n. 2, p. 43-60. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2022/02/revista-esfera-humanas-v06-n02-completa.pdf#page=44>. Acesso em: 14 maio 2023.
- BEARZI, Paula Suséli Silva de et al. Trilhas para o enfrentamento da violência contra a mulher. **Revista Estudos Feministas**, v. 28, n. 3, p. 1-14, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/vKcqXCvCdPrbPQBfh79GPwR/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 13 out. 2022.
- BOND, Letycia. Apenas 19% das empresas combatem a violência contra a mulher no Brasil. *In: Agência Brasil*. 22 dez. 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2019-12/uma-em-cada-cinco-empresas-combate-violencia-contra-mulheres>. Acesso em: 16 maio 2023.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 1943.
- BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, 1988.
- BRASIL. **Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996**. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Brasília, DF, 1996.
- BRASIL. **Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999**. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Brasília, DF, 1999.
- BRASIL. **Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal [...]. Brasília, DF, 2006.
- BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Brasil tem mais de 31 mil denúncias de violência doméstica ou familiar contra as mulheres até julho de 2022. **MMFDH**, 08 ago. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2022/eleicoes-2022-periodo-eleitoral/brasil-tem-mais-de-31-mil>

denuncias-violencia-contra-as-mulheres-no-contexto-de-violencia-domestica-ou-familiar. Acesso em: 14 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 20 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 [...]. Brasília, DF, 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022**. Altera a nomenclatura de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA [...]. Brasília, DF: MTP, 2022.

CABRAL, Raquel et al. Comunicação orientada para cultura de paz nas organizações: uma proposta de análise da comunicação organizacional digital de três empresas do Pacto Global no Brasil. **Revista Internacional de Relaciones Públicas**, v. 10, n. 19, p. 179-200, 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7632091>. Acesso em: 16 maio 2023.

CALAIS, Beatriz; SARAIVA, Maria Laura. 15 anos da Lei Maria da Penha o que empresas estão fazendo no combate a violência contra as mulheres. *In: Forbes*. 07 agosto 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2021/08/15-anos-da-lei-maria-da-penha-o-que-6-empresas-estao-fazendo-no-combate-a-violencia-contra-as-mulheres/#foto6>. Acesso em: 16 maio 2023.

CAMPOS, Carmen Hein de; SEVERI, Fabiana Cristina. Violência contra mulheres e a crítica jurídica feminista: breve análise da produção acadêmica brasileira. **Revista Direito e Práxis**, v. 10, n. 1, p. 962-990, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/GwYCCXKSyx7qQPFV9qxKTXf/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 14 out. 2022.

CARDOSO, Márcia Paiva; MAIA, Maria Cláudia. Proteção ao trabalho da mulher: os direitos conquistados e os direitos que já foram efetivados na atual sociedade brasileira. **Revista JurisFIB**, v. 5, n. 5, 2014. Disponível em: <https://revistas.fibbauru.br/jurisfib/article/view/195>. Acesso em: 14 maio 2023.

CLÈVE, Clèmerson Merlin. Ações afirmativas, justiça e igualdade. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 3, n. 3, p. 542-557, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/115614/116692>. Acesso em: 14 out. 2022.

Conselho Nacional de Justiça. XIII Jornada Lei Maria da Penha. **CNPJ**, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/violencia-contra-a-mulher/>. Acesso em: 14 out. 2022.

CRUZ, Mércia Santos; IRFFI, Guilherme. Qual o efeito da violência contra a mulher brasileira na autopercepção da saúde? **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, n. 7, p. 2531-2542, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2019.v24n7/2531-2542/>. Acesso em: 13 out. 2022.

FERES JÚNIOR, Joao. Comparando justificações das políticas de ação afirmativa: EUA e Brasil. **Estudos Afro-Asiáticos**, v. 1, n. 29, p. 63-84, 2007. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Joao-Feres-Jr/publication/264841732_Comparando_justificacoes_das_politicas_de_acao_afirmativa_EUA_e_Brasil/links/5c8fcfa145851564fae6b99d/Comparando-justificacoes-das-politicas-de-acao-afirmativa-EUA-e-Brasil.pdf. Acesso em: 14 out. 2022.

Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Violência contra mulheres em 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/03/violencia-contra-mulher-2021-v5.pdf>. Acesso em: 14 out. 2022.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

GODOY, Sandro Marcis. **A mulher e o direito do trabalho: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade**. Birigui, SP: Boreal Editora, 2015.

GRELIN, Daniela *et al.* Coletivo, Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência Contra Mulheres. *In: Coalizão Empresarial*. Disponível em: <https://www.coalizaoempresarial.com.br/>. Acesso em: 16 maio 2023.

GUIMARÃES, Géssica. Teoria de gênero e ideologia de gênero: cenário de uma disputa nos 25 anos da IV Conferência Mundial das Mulheres. **Revista Tempo e Argumento**, v. 12, n. 29, p. 01-27, 2020. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/3381/338163000009/338163000009.pdf>. Acesso em: 07 maio 2023.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Indicadores sociais das mulheres no Brasil. **IBGE**, 2019. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21241-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 14 out. 2022.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Cidades e Estados. **IBGE**, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/ro.html>. Acesso em: 23 abr. 2023.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2019. **IBGE**, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/mulheresBrasileRegioes.html>. Acesso em: 13 fev. 2023.

Instituto de Pesquisas Sociais, Políticas e Econômicas - IPESPE. Federação Brasileira de Bancos - FEBRAN. Observatório FEBRAN 2022: Mulheres, preconceito e violência. Recorte regional. **IPESPE**: mar. 2022. Disponível em: <https://ipespe.org.br/observatorio-febraban-2022-mulheres-preconceito-e-violencia-recorte-regional/>. Acesso em: 13 fev. 2023.

JOHAS, Barbara; AMARAL, Marcela; MARINHO, Rossana. **Violências e resistências: estudos de gênero, raça e sexualidade**. 1 ed. Teresina: EDUFPI, 2020. Disponível em:

https://www.ufpi.br/arquivos_download/arquivos/Livro_Viol%C3%AAsAncias_e_Resist%C3%AAsAncias_COMPLETO20200520211949.pdf. Acesso em: 14 out. 2022.

JULIÃO, Helena Vicentini; DIB, Aline Michelle; DE OLIVEIRA, Letícia Trevizolli. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho e as formas de enfrentamento alicerçadas na OIT. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 3, p. 24482-24499, 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/26114>. Acesso em: 14 maio 2023.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 3, p. 1-20, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/r8GpqLQg3CfJsNFJzgVTWdx/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 07 maio 2023.

LIMA, Paola; PORTELA, Raíssa. Mulheres na política: ações buscam garantir maior participação feminina no poder. **Agência Senado**, 27 mai. 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/05/aliados-na-luta-por-mais-mulheres-na-politica>. Acesso em: 14 out. 2022.

MACHADO, Monica Sapucaia; DE ANDRADE, Denise Almeida. Políticas públicas e ações afirmativas: um caminho (ainda) possível na busca pela igualdade e justiça de gênero no Brasil? **Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]**, v. 22, n. 2, p. 351-376, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/27309>. Acesso em: 14 out. 2022.

MARIANO, Francisca Zilania et al. Diferenciais de rendimentos entre raças e gêneros, nas regiões metropolitanas, por níveis ocupacionais: Uma análise através do pareamento de Nopo. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 48, n. 1, p. 137-173, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ee/a/wbHf6rqPPvqh7H3qHBKQF4S/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 13 fev. 2023.

MARTINS, Natália Luiza Alves. Trabalho, mulher e igualdade: breves reflexões sobre o programa *emprega+* mulheres. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 26, n. 2, p. 66-76, 2022. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/526>. Acesso em: 14 maio 2022.

Ministério Público do Estado de Rondônia – MPRO. MPRO lança cartilha sobre Combate e Enfrentamento ao Assédio Sexual. *In: Em Rondônia*. 17 mar. 2023. Disponível em: <https://www.emrondonia.com/justica-e-direito/mpro-lanca-cartilha-sobre-combate-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual/>. Acesso em: 16 maio 2023.

NERES, Izabella Cristina Stival. **A desigualdade de gênero no Brasil: uma análise da eficácia da legislação nacional no combate à violência de gênero**. 2022. Monografia (Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2022. 32 f.

Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/4377>. Acesso em: 14 maio 2023.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas. Princípios de empoderamento das mulheres. **ONU Mulheres**, 2017. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf. Acesso em: 14 out. 2022.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

RIBEIRO, Luiz Paulo et al. Políticas organizacionais de inclusão: práticas de respeito às minorias sexuais e de gênero. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 1, p. e176911894-e176911894, 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/1894>. Acesso em: 16 maio 2023.

RONDÔNIA. **Lei nº 5.165, de 29 de novembro de 2021**. Institui o Programa Mulher Protegida no âmbito do Estado de Rondônia, da Secretaria de Estado da Assistência e do Desenvolvimento Social - SEAS. Porto Velho, RO, 2021.

RONDÔNIA. **Lei nº 5.536, de 29 de março de 2023**. Institui a Política Estadual de estímulo ao Empreendedorismo Feminino no âmbito do estado de Rondônia e dá outras providências. Porto Velho, RO, 2023.

SANEMATSU, Maria; et al. A pauta é: violência e assédio contra mulheres no trabalho. *In: Instituto Patrícia Galvão*. Fev. 2022. Disponível em: https://www.naosecale.ms.gov.br/wp-content/uploads/2022/03/IPG_Guia_ApautaeViolenciaeAssedioContraMulheresNoTrabalho_2022.pdf. Acesso em: 16 maio 2023.

SAWYER, Donald. Palco e bastidores da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, n. 1, p. 1-19, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/6gZzY68cpHFR3FwW6NJTF5w/?lang=pt>. Acesso em: 07 maio. 2023.

SOUSA, Ildenir Nascimento; SANTOS, Fernanda Campos dos; ANTONIETTI, Camila Cristine. Fatores desencadeantes da violência contra a mulher na pandemia COVID-19: Revisão integrativa. **Revista de Divulgação Científica Sena Aires**, v. 10, n. 1, p. 51-60, 2021. Disponível em: <http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/view/679>. Acesso em: 13 out. 2022.

SOUZA, Murilo; SEABRA, Roberto. Comissão aprova selo para empresas que acolham mulheres vítimas de violência doméstica. *In: Agência Câmara de Notícias*. 15 dez. 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/929181-comissao-aprova-selo-para-empresas-que-acolham-mulheres-vitimas-de-violencia-domestica/>. Acesso em: 16 dez. 2022.

STEVENS, Cristina et al. **Mulheres e Violência: Interseccionalidades**. Brasília: Technopolitik, 2017.

TELES, Maria Amélia de Almeida; DE MELO, Mônica. **O que é violência contra a mulher**. Brasiliense, 2017. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=rGgvDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=violencia+contra+mulher&ots=KveV8oWVfg&sig=3tuZB4usB72IReelMCiYjPGK1pA>. Acesso em: 14 out. 2022.



DISCENTE: Marlon Sérgio da Silva Júnior


CURSO: Direito

DATA DE ANÁLISE: 06.06.2023


RESULTADO DA ANÁLISE

Estadísticas

Suspeitas na Internet: **3,41%**

Percentual do texto com expressões localizadas na internet 

Suspeitas confirmadas: **2,84%**

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados 

Texto analisado: **94,76%**

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: **100%**

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analisado por Plagius - Detector de Plágio 2.8.5
terça-feira, 6 de junho de 2023 14:09

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho do discente **MARLON SÉRGIO DA SILVA JÚNIOR**, n. de matrícula **30929**, do curso de Direito, foi aprovado na verificação de plágio, com percentagem conferida em 3,41%. Devendo o aluno fazer as correções necessárias.

Assinado digitalmente por: Herta Maria de AÇucena do Nascimento Soeiro
Razão: Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA

(assinado eletronicamente)
HERTA MARIA DE AÇUCENA DO N. SOEIRO
Bibliotecária CRB 1114/11
Biblioteca Central Júlio Bordignon
Centro Universitário Faema – UNIFAEMA

