

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO**

Andressa Ribas Pereira

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO SOB A PERSPECTIVA
DAS RELAÇÕES DE GÊNERO**

Porto Alegre

2017

ANDRESSA RIBAS PEREIRA

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO SOB A PERSPECTIVA
DAS RELAÇÕES DE GÊNERO**

Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Público e Filosofia do Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientadora: Professora Doutora Sonilde Kugel Lazzarin

Porto Alegre

2017

ANDRESSA RIBAS PEREIRA

**O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO SOB A PERSPECTIVA
DAS RELAÇÕES DE GÊNERO**

Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Público e Filosofia do Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientadora: Professora Doutora Sonilde Kugel Lazzarin

Porto Alegre, 16 de janeiro de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Sonilde Kugel Lazzarin (Orientadora)

Professora Doutora Luciane Cardoso Barzotto

Professor Doutor Leandro Amaral Dorneles de Dorneles

*Assim que o galo cantava,
Ela acordava.
Escolhia a calcinha menos furada,
Pegava a condução lotada,
Tomava o seu lugar na fábrica.
Seu rosto de menina pouco importava:
“A revista íntima é igual para todas”
- O patrão afirmava.
Assistia, aflita e calada,
Sua dignidade sendo violada.
Respirava fundo, pois sabia que esse era o preço
Para poder ser uma mulher estudada.
Seu pai via tudo isso com espanto e indignação,
Não queria a filha nem na fábrica, nem na escola,
Queria ela bem casada, a barriga encostada no fogão.
No fundo, o pai sentia vergonha da filha.
No fundo, a filha se orgulhava da vergonha do pai.
Não que ela fosse assim subversiva,
Ela só sabia que, ao contrário da sua mãe, não seria submissa.
Desde os seus 16 anos ela via no trabalho
O único caminho para a independência.
E foi assim, agarrada nesse pensamento,
Que ela foi - e é - pura resistência.*

Dedico este trabalho para todas as trabalhadoras brasileiras que, assim como a minha mãe, lutaram e resistiram para que hoje eu -mulher- pudesse ter condições minimamente dignas de trabalho. A todas que me inspiram, retribuo: a luta continua.

AGRADECIMENTOS

Eu não seria a pessoa que sou hoje não tivesse nascido numa família de muito amor. Agradeço à minha mãe Nara e ao meu pai Lenir por terem me ensinado a lutar pelos meus sonhos e a nunca deixar de sonhar, ao mesmo tempo em que eles mesmos batalharam muito para que as minhas aspirações se tornassem realidade. Vocês são o meu maior exemplo de luta, de trabalho e de amor. De outro lado, o caminho teria sido bem mais pesado caso eu não pudesse contar com o meu irmão Patrick, que sempre me trouxe leveza pra vida e com a minha irmã Karine, que além de ser amiga é o meu maior exemplo de aluna e professora.

Não poderia deixar de agradecer a todas as pessoas amigas que me dão amor, apoio e cor na vida. Muito obrigada por todas as palavras de incentivo, conselhos, ouvidos atentos, convites para sair e espairar, mas, principalmente, obrigada pela compreensão em relação aos meus momentos de afastamento e de ausência. Tudo na vida é processo e vocês foram essenciais neste. Em especial, à Juliane e à Nathália por serem as melhores colegas e amigas que poderia ter.

A graduação teria sido extremamente gelada não fosse a Associação Atlética Advogados do Diabo e todas as pessoas que a compuseram e compõem terem me esquentado nesses anos. Meu muito obrigada especialmente às equipes femininas de futebol e rugby que me trouxeram sempre muito empoderamento e muita alegria. Nesse mesmo sentido, registro meu agradecimento ao San Diego Rugby Clube e, em especial, ao time feminino – atletas e técnicos- que me ajudaram neste ano a descobrir a melhor parte de mim. Todos os times citados me mostraram o quão linda é a união entre as mulheres e o quão potente é o nosso crescimento conjunto.

Eu não seria a profissional que sou caso não tivesse tido as oportunidades que tive. Agradeço, por isso, ao SAJU e, em especial ao GEIP, por ter me ensinado a função social da advocacia. Ainda, agradeço aos escritórios Góes Advogados e Cecília de Araujo Costa, pelos ensinamentos, acolhimento e dedicação para comigo.

Não poderia deixar de agradecer às pessoas amigas que foram essenciais para que eu me empoderasse e passasse a acreditar em mim e nas minhas capacidades. Não fosse toda a aprendizagem que tive com vocês, provavelmente jamais teria tido coragem para escrever sobre esse tema. Fica o meu agradecimento então, a todas as pessoas que participaram da ocupação junto comigo e também àquelas que fundaram o Coletivo Aurora Maria ao meu lado. Cada assembleia, cada

reunião, cada discussão, cada espaço de construção que tivemos foi muito importante para eu me enxergar da maneira que me enxergo hoje.

Agradeço em especial à Victória por todo o apoio, paciência, carinho e empatia ao longo desse ano. Absolutamente nada disso teria sido possível se tu não tivesses sido apenas a melhor amiga do mundo. Esse final de curso teria sido extremamente chato não fosse tu e a Vavá pintando sorrisos diários nos meus dias.

Não poderia deixar de agradecer também à Dominique por ser essa mulher que levanta outras mulheres e sempre não só incentivou como também contribuiu diretamente para o meu crescimento. Amiga, obrigada por todas as conversas, dicas, ajudas e trocas nesse período. Contar com teu apoio foi fundamental.

Falando em apoio fundamental, agradeço ao Juliano por todo o carinho e a paciência dispensados comigo nessa reta final. Teria sido muito mais difícil não fossem as tuas jantas de última hora, a tua ajuda fisioterapêuticas e os teus ouvidos sempre tão atentos. Obrigada!

Por último, o principal: agradeço aos professores e às professoras que não só me ensinaram como também me instigaram a ser uma profissional responsável socialmente, me mostrando que o Direito pode ser sim instrumento de transformação social. Em especial, agradeço à minha orientadora Sonilde que me conduziu nesse processo com extrema leveza e muita dedicação. Posso dizer que hoje sou uma aluna muito mais comprometida e confiante graças à tua orientação, Sonilde.

Por fim, agradeço a todas as mulheres que me inspiraram para essa pesquisa, especialmente às mulheres da minha família e às minhas amigas. Venho de uma linhagem de mulheres fortes, trabalhadoras e de luta e isso faz toda a diferença nos meus dias. A força que sinto no meu peito é compartilhada por todas nós. Que sejamos sempre nós por nós, apoiando e impulsionando o crescimento uma das outras.

“Foi pelo trabalho que a mulher cobriu em grande parte a distância que a separava do homem; só o trabalho pode assegurar-lhe uma liberdade concreta.”

Simone de Beauvoir – O Segundo Sexo

RESUMO

O presente trabalho se propôs a analisar o assédio moral sofrido pelas trabalhadoras mulheres sob a perspectiva das relações de gênero, a fim de averiguar se e como as relações de gênero exercem influência no modo como esse fenômeno atinge as trabalhadoras mulheres. Para tanto, em um primeiro momento se elucidou como as relações de gênero interferem na dinâmica do trabalho feminino, partindo-se da análise histórica, social e legislativa da inserção da mulher no mercado e no Direito do Trabalho brasileiro até a análise das atuais condições em que o trabalho feminino é exercido no Brasil, auferida por meio do exame de dados estatísticos. Em um segundo momento, se examinou o instituto do assédio moral de forma geral e, na sequência, foi abordado o assédio moral sofrido em específico pelas trabalhadoras mulheres, a fim de se verificar os impactos das relações de gênero nessa prática. Conclui-se, deste modo, que as relações de gênero influenciam o assédio moral sofrido pelas trabalhadoras mulheres, da mesma forma em que foram e são determinantes para o modo de inserção da mulher no mercado de trabalho, para a forma em como o trabalho da mulher é concebido socialmente e para as condições em que esse trabalho é realizado.

Palavras-chave: relações de gênero; trabalho da mulher; evolução histórica do trabalho da mulher no Brasil; evolução legislativa do trabalho da mulher no Brasil; assédio moral.

ABSTRACT

The present work analyzed the moral harassment suffered by women workers under a gender relations perspective in order to evaluate how and if gender relations influence how this phenomenon affects women. In a first moment, an analysis was made on how the gender relations interfere in the female work dynamic, starting with a historic, social and legal analysis of the insertion of women in the Brazilian market as well as Labor Law; up to the analysis of current working conditions women are subject to, checked by statistic data examination. In a second moment, the moral harassment institution was examined in a general way and, the specific moral harassment suffered by women workers was then approached in order to verify the impact of the gender relations in this practice. In conclusion, gender relations influence moral harassment suffered by women workers, in the same way that they were and are determining for the way women insert themselves in the job market, to the way women's work is socially conceived and to the conditions in which this work is performed

Keywords: gender relations; women's work; historical evolution of women's work in Brazil; legislation evolution of women's work in Brazil; moral harassment.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 DA IMPORTÂNCIA DO RECORTE DE GÊNERO.....	13
2.1 DA INFLUÊNCIA DAS RELAÇÕES DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	13
2.1.1 Evolução Histórica e Legislativa da Inserção da Mulher no Direito do Trabalho.....	15
2.1.2 Realidade Estatística do Trabalho da Mulher no Brasil	27
3 OS REFLEXOS DAS RELAÇÕES DE GÊNERO NO ASSÉDIO MORAL SOFRIDO PELAS MULHERES NA RELAÇÃO DE EMPREGO	36
3.1 DEFINIÇÃO E TIPO.....	36
3.2 O ASSÉDIO MORAL SOFRIDO PELA TRABALHADORA MULHER.....	41
3.3 REPERCUSSÃO SOCIAL E JURÍDICA	48
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
REFERÊNCIAS.....	56

1 INTRODUÇÃO

Com efeito, o assédio moral é prática antiga e recorrente nas relações de emprego, cujos reflexos ultrapassam o âmbito do trabalho, na medida em que, para além de causar prejuízos econômicos ao empregador e um dano injusto ao empregado, também oneram o Sistema Único de Saúde e a Previdência Social. No entanto, apesar de homens e mulheres estarem igualmente sujeitos à prática de assédio moral, pesquisas demonstram que são as trabalhadoras mulheres as maiores vítimas dessa prática.

Pois bem, os homens e mulheres vivenciam de forma diferente o mundo do trabalho, uma vez que as relações de gênero, entendidas como o modo com que são atribuídos significados sociais e culturais às diferenças biológicas entre os sexos, atuam diretamente na maneira em que ambos se inserem no mercado de trabalho, bem como nas condições em que o seu trabalho é desenvolvido.

Uma análise histórica da inserção da mulher não apenas no mercado de trabalho brasileiro, mas também no Direito do Trabalho pátrio, permite auferir que as relações de gênero exerceram influência na absorção da mão de obra feminina no mundo do trabalho brasileiro, refletindo nas atuais condições em que o trabalho feminino é exercido no Brasil, o que se constata por meio da análise de dados estatísticos de índices de oportunidades de emprego, ascensão na carreira, desemprego, representatividade feminina em cargos de chefia, representatividade feminina em ocupações, entre outros.

Neste contexto, considerando-se que as mulheres são as principais vítimas de assédio moral, este trabalho se propõe a analisar se e de que modo as relações de gênero interferem no assédio moral sofrido pela trabalhadora mulher, tendo como ponto de partida a maneira como as relações de gênero impactaram na inserção da mulher no mercado e no Direito do Trabalho brasileiro, bem como impactam nas atuais condições de trabalho que a trabalhadora brasileira encontra.

Quanto ao método, o presente trabalho se utilizará do método dedutivo, por permitir um encadeamento de raciocínio lógico do geral ao particular, ressaltando-se que não se pretende atingir uma verdade absoluta, mas sim um ponto de vista estruturado a partir do raciocínio esposado, contando-se com subsídios doutrinários e jurisprudenciais. Como procedimentos auxiliares serão utilizados os métodos histórico e funcionalista. O método histórico será mais utilizado na primeira parte do

estudo, quando do exame da inserção da mulher no mercado e no Direito do Trabalho brasileiro e o método funcionalista será mais utilizado na segunda parte do estudo, quando da análise da prática de assédio moral, justamente por permitir a interpretação de fenômenos sociais.

Para tanto, no primeiro capítulo deste trabalho se traçará uma abordagem não só jurídica, mas também histórica e sociológica, a qual será necessária para justificar a necessidade do recorte de gênero proposto. Assim, em um primeiro momento se explicará o conceito de gênero adotado nesta pesquisa, bem como se explicará a importância do estudo de gênero nas relações de trabalho. Ademais, a fim de demonstrar como as relações de gênero refletem na dinâmica do mundo do trabalho e, especificamente, no trabalho feminino, será abordado o trabalho da mulher no Brasil, partindo-se da evolução histórica e legislativa da inserção feminina no mercado de trabalho e no Direito do Trabalho pátrio até o exame das condições atuais que as trabalhadoras encontram no mercado de trabalho, auferido a partir da análise de dados estatísticos.

O segundo capítulo se propõe a examinar a prática do assédio moral e como essa prática afeta as trabalhadoras mulheres. Para tanto, esse capítulo se divide em três subcapítulos. No primeiro subcapítulo se examinará o instituto do assédio moral de forma genérica, no tocante à sua definição e tipo jurídicos. No segundo subcapítulo se examinará em específico o assédio moral sofrido pelas trabalhadoras mulheres a fim de buscar compreender se as relações de gênero influenciam a prática de assédio moral que vitima as trabalhadoras mulheres e de que modo isso ocorre. E, no terceiro subcapítulo, se examinará as repercussões jurídicas e sociais do assédio moral, levando-se em consideração o enfoque nas relações de gênero.

Assim, a partir do estudo realizado, será respondido o problema desta pesquisa, verificando-se se como e de que modo as relações de gênero exercem influência no assédio moral sofrido pela trabalhadora mulher.

2 DA IMPORTÂNCIA DO RECORTE DE GÊNERO

Neste capítulo será abordada a evolução histórica e legislativa da inserção da mulher no direito do trabalho brasileiro até o advento da Constituição Federal de 1988 e das alterações legislativas dela decorrentes, bem como se abordará a realidade atual do trabalho da mulher no Brasil, partindo-se da análise de dados estatísticos de oportunidades de emprego e ascensão na carreira, diferenças salariais e taxas de desemprego.¹

Neste ponto, é importante elucidar que as questões acima não serão abordadas especificamente em relação à trabalhadora negra, a qual tem uma trajetória histórica própria a partir do período escravocrata, que reflete tanto na sua inserção quanto na sua condição atual no mercado de trabalho brasileiro. E, justamente por se entender a importância e a complexidade desse debate ser feito de forma responsável, se abrirá mão dele em virtude da limitação do tema e do trabalho científico aqui desenvolvido.

Do mesmo modo, ao abordar o trabalho da mulher sob a perspectiva de gênero, o presente estudo não ignora as questões pertinentes às trabalhadoras transexuais, as quais também apresentam trajetória específica quanto à inserção e permanência no mercado de trabalho brasileiro, porém não se aterá a elas por uma questão de limitação de tema e pelo mesmo motivo de se reconhecer a importância e a complexidade de trabalhar este assunto.

2.1 DA INFLUÊNCIA DAS RELAÇÕES DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Primeiramente, explica-se que a presente pesquisa adota a definição de gênero da historiadora Joan Scott, a qual utiliza o gênero como categoria de análise histórica, o concebendo como um primeiro modo de dar significado às relações de poder, partindo-se da valoração cultural dada às diferenças sexuais. Gênero, nesse sentido, é o modo como se constroem significados culturais acerca das diferenças sexuais e, conseqüentemente, como essas diferenças sexuais são hierarquizadas dando significado às relações de poder:

[..] o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder. Seria melhor dizer: o gênero é um campo primário no interior do qual, ou por

¹ BRASIL. **Constituição (1988)**. Brasília, Senado Federal, 1988.

meio do qual, o poder é articulado. [...] O antropólogo francês Maurice Godelier assim o formulou: "(...) não é a sexualidade que assombra a sociedade, mas antes a sociedade que assombra a sexualidade do corpo. As diferenças entre os corpos, relacionadas ao sexo, são constantemente solicitadas a testemunhar as relações sociais e as realidades que não têm nada a ver com a sexualidade. Não somente testemunhar, mas testemunhar para, ou seja, legitimar".²

Dito isso, é necessário compreender como as relações de gênero impactam as relações de emprego, na medida em que são estruturais e estruturantes na sociedade brasileira, formando o imaginário popular acerca do que é ser mulher e qual papel social se espera que a mesma desempenhe.

Com efeito, os papéis de gênero enquanto construção social historicamente atribuíram à mulher um papel inferior ao do homem, na medida em que conferiram ao homem o predomínio do espaço público e limitaram a mulher ao espaço privado, ao mesmo tempo em que incumbiram ao homem a função de comando e à mulher a função de obediência, o que, conforme será demonstrado, foi muitas vezes justificado e legitimado inclusive por meio da legislação pátria. A divisão sexual do trabalho, que discrimina e subjuga a mulher trabalhadora, é reflexo direto dessa dicotomia.³

De acordo com Laís Abramos, as imagens de gênero são parte constitutiva de uma ordem de gênero que inclui todas as dimensões da vida social e não apenas o trabalho, bem como são constitutivas de uma divisão sexual do trabalho que ao mesmo tempo em que atribuem à mulher a função de cuidar do mundo privado e da esfera doméstica e familiar, atribuem a essa esfera um valor social inferior ao valor da esfera pública, lhe negando qualquer valor econômico.⁴ Complementa a autora:

Nesse sentido, são elementos fundamentais no processo de reprodução das desigualdades que continuam sendo observadas e vivenciadas pelas mulheres trabalhadoras. Elas são prévias à inserção de homens e mulheres no trabalho, ou seja, são produzidas e reproduzidas desde as etapas iniciais da socialização dos indivíduos. Por sua vez, condicionam fortemente as formas (diferenciadas e desiguais) de inserção de homens e mulheres no mundo do trabalho - tanto as oportunidades de emprego quanto as condições em que este se desenvolve.⁵

Além disso, reconhecer a importância das relações de gênero para a análise das relações de emprego se faz crucial, na medida em que não se trata de examinar

² SCOTT, Joan W. **Gênero**: uma categoria útil de análise histórica. Porto Alegre: Educação e Realidade, v. 20, n. 2, Jul/dez, 1995, p. 88/89.

³ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho**: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades. OIT Igualdade Racial, 2003.

⁴ OIT BRASIL. **Igualdade de gênero e raça no trabalho**: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010, p. 8-9.

⁵ Ibidem, p. 9.

a mão de obra feminina de forma isolada, à parte da dinâmica do mercado de trabalho, mas sim de entender como as questões relacionadas ao trabalho da mulher estruturam e influenciam a dinâmica trabalhista como um todo. Nesse sentido, Nilcéa Freire leciona:

É importante reafirmar a idéia de que as relações de gênero exercem um papel na estratificação do mercado de trabalho e que a consideração da perspectiva de gênero nos estudos sobre o trabalho contribui também para o entendimento da própria dinâmica e características gerais de configuração desse mercado, incluindo questões referentes a oferta e procura, emprego, desemprego, precarização, hierarquização e segmentação.⁶

A compreensão qualitativa acerca da trajetória histórica e social da inserção da mulher no mercado de trabalho, das atuais condições de trabalho que a trabalhadora brasileira encontra e das discriminações sofridas pelas trabalhadoras mulheres em decorrência da sua condição de ser mulher, perpassa, obrigatoriamente, pela consideração das relações de gênero. E, o estudo desses fenômenos se faz fundamental para o entendimento da dinâmica das relações de trabalho.

2.1.1 Evolução Histórica e Legislativa da Inserção da Mulher no Direito do Trabalho

Primeiramente, elucida-se que a mulher sempre trabalhou, principalmente considerando-se as tarefas domésticas não-remuneradas. Os primeiros dados oficiais registram o trabalho da mulher muito antes do período pós-abolição e da revolução industrial. Nesse sentido, destaca-se a seguinte consideração feita pelo Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas:

A maior parte das mulheres sempre trabalhou. Suas trajetórias no mundo do trabalho não se iniciaram no pós-abolição, no pós-guerra ou nos anos 1970. Os primeiros dados oficiais de que se tem conhecimento apontam que, em 1872, elas representavam 45,5% da força de trabalho. Nesta época, de acordo com levantamento realizado por Brumer (1988) a partir do Censo Demográfico 1872, as mulheres estavam empregadas predominantemente na agropecuária (35%), nos serviços domésticos em lar alheio (33%) ou no serviço de costura por conta própria (20%). Neste mesmo período, em uma conjuntura na qual a atividade industrial era incipiente e a agricultura respondia pela maior parte da absorção da força de trabalho, as mulheres representavam 91% das pessoas ocupadas na indústria.⁷

De outra parte, é importante observar que o trabalho da mulher sempre foi amplamente demarcado pela divisão sexual do trabalho. Assim, mesmo que no final

⁶ OIT BRASIL. **Igualdade de gênero e raça no trabalho**: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010, p. 11.

⁷ IPEA. **Políticas Sociais**: acompanhamento e análise. IPEA: Brasília, n. 22, 2014. p. 592-593.

do século XIX as mulheres fossem maioria absoluta na indústria têxtil, ainda assim os cargos de chefia eram destinados aos homens:

Embora fossem absoluta maioria na indústria têxtil, aos homens estavam reservadas as tarefas consideradas mais qualificadas, ocupando os cargos de chefia, escritório, controle e manutenção de máquinas. Já as mulheres estavam confinadas na fiação e na tecelagem, tarefas que, além de menos valorizadas em termos de salário e prestígio, eram árduas, penosas e de difícil execução, com grande exigência de velocidade e força física”⁸

Helena Lazzarin explica que o modelo colonizador europeu era baseado na discriminação e exclusão da mulher, negando-lhe o acesso ao mundo do trabalho. Reforçava-se o estereótipo da figura feminina pela supervalorização da intimidade e da maternidade, de modo que à mulher era destinado o meio privado, ao passo que o espaço público era privativo ao homem. Com efeito, desde a educação as mulheres eram limitadas. A elas, além da leitura e escrita, eram ensinadas tarefas domésticas como cozinhar, lavar e costurar, ao passo que os homens aprendiam disciplinas para além da leitura e da escrita, como ciências e matemática.

Nesse sentido, a autora explica que as primeiras leis brasileiras que regulamentaram as relações de trabalho, tais como a Lei do Ventre Livre de 1.871 e a Lei de Locação de Serviços de 1.879, ignoravam a força de trabalho da mulher, a tratando como propriedade do marido, que deveria coordená-la nesse sentido.⁹

Nessa conjuntura histórica-social, foram elaboradas as duas primeiras Constituições brasileiras. A primeira delas, datada de 1824, nada dispôs em específico sobre igualdade entre os gêneros ou sobre o trabalho da mulher. No entanto, uma análise de seus dispositivos permite aferir os privilégios constitucionalmente conferidos aos homens. Destaca-se exemplificativamente o artigo 117 da citada Constituição, o qual preteria a mulher na sucessão ao Império quando esta estivesse no mesmo grau sucessório de um homem.¹⁰

Posteriormente, a Constituição de 1891 também nada dispôs sobre o trabalho da mulher e sobre a igualdade entre os gêneros, mantendo a mesma lógica dos privilégios masculinos, o que se depreende, por exemplo, da negativa implícita do direito de voto às mulheres.

⁸ Ibidem.

⁹ LAZZARIN, Helena Kugel. **A (Des)Proteção ao Trabalho da Mulher**: As Insuficiências Legais e o Tratamento Iguatário no Brasil. Novas Edições Acadêmicas, 2017. p. 18-24.

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo, Editora LTr, 1995, p. 409-410.

Com a modernização das relações de trabalho, a mão de obra feminina foi em grande parte substituída pela mão de obra masculina no início do século XX. A primeira metade desse século foi demarcada pela redução do número de mulheres na população economicamente ativa. O discurso dominante à época propunha à mulher um retorno ao lar, pois construía a imagem feminina como sendo a responsável pela manutenção do lar e pelo cuidado da sua família, confinando a mulher na esfera privada. Inclusive, a própria legislação produzida na época positiva esse discurso.

Olga de Oliveira explica essa ideia de a mulher estar restrita à esfera privada pelo fato das mulheres não terem sido reconhecidas como sujeito titulares de direitos civis e políticos da mesma forma que os homens o foram. Discorre, nesse sentido, que desde as primeiras Declarações de Direitos ocidentais se adota um sujeito de direitos neutro a partir de uma igualdade formal e abstrata, mas que, na verdade se pauta no homem como parâmetro de direitos, excluindo a mulher da esfera pública ao lhe negar direitos políticos e civis. Portanto o homem sempre teve e até hoje tem o privilégio de poder atuar tanto na esfera pública quanto na esfera privada.¹¹

A autora expõe que os filósofos e pensadores iluministas do século XVIII consideravam a mulher como um ser inferior em diversos aspectos - tais como o físico, biológico, intelectual -, de modo que as relações de gênero foram construídas a partir do ideal de superioridade masculina, o que justificou que se negasse a titularidade das mulheres enquanto sujeito de direitos, “impedindo assim, a aquisição da personalidade civil e política necessárias para poderem participar e atuarem tanto na esfera pública quanto na privada”.¹² Essa negativa de direitos às mulheres as obrigou a ficar confinadas na esfera privada em situação de dependência ao homem.

Ressalta-se que a ideia da inferioridade feminina foi sustentada durante séculos. Segundo Helena Lazzarin, no período entre o fim do século XIX e o início do século XX a própria medicina social brasileira atribuía às mulheres características como fragilidade, recato, predomínio do emocional sobre o intelectual, vocação materna e submissão. A autora destaca também que os próprios juristas da época

¹¹ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e trabalho**: desigualdades e discriminações em razão de gênero - o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016, p. 356.

¹² Ibidem, p. 370.

reforçavam a separação da mulher do meio público, sustentando a impossibilidade de uma mulher honesta sair desacompanhada de seu lar.¹³

Consoante o Instituto de Políticas Econômicas Aplicadas, após 1920 houve uma redução drástica da participação feminina na população economicamente ativa.¹⁴ Contudo, algumas doutrinadoras defendem que a diminuição das mulheres na população economicamente ativa percebida no início do século passado não significa obrigatoriamente a inatividade dessas mulheres, uma vez que elas exerciam o trabalho doméstico, o qual não era considerado como trabalho ativo para as estatísticas.

Além disso, Laís Abramo ressalta que, mesmo com o discurso dominante que negava à mulher a esfera do trabalho, muitas trabalhadoras seguiram trabalhando e sendo responsáveis pelo sustento de suas famílias, de modo que o discurso sobre a retirada das mulheres do mercado de trabalho nesse período é relativo:

Mesmo depois (anos 20, 30, 40 do século passado), quando o discurso dominante propunha uma “volta ao lar” (um processo de construção da domesticidade feminina como parte do processo de “domesticação” da classe trabalhadora), essa volta foi, em realidade, muito relativa. Há muitas evidências de que as mulheres continuaram a desempenhar um papel econômico e produtivo muito importante nesse período, não apenas indiretamente, ao exercerem as tarefas domésticas que possibilitavam o rebaixamento do custo de reprodução da força de trabalho, mas também diretamente, na geração de renda monetária para as famílias. Essa é uma história que deve ser revista, inclusive no que se refere às cifras e indicadores utilizados para medir esse processo (entre elas as taxas de participação, ocupação e atividade econômica de homens e mulheres, que por sua vez estão diretamente relacionadas à própria conceituação de trabalho e atividade econômica) e que durante muito tempo sustentaram a idéia de uma “retirada” das mulheres do mercado de trabalho durante boa parte do século XX.¹⁵

O Código Civil de 1916 reflete perfeitamente o que foi até aqui sustentado. Reproduzindo a sociedade patriarcal desta época, consagrou a superioridade masculina, outorgando ao homem o comando exclusivo da família. Nesse sentido era a redação original do *caput* do seu artigo 233: “*O marido é o chefe da sociedade conjugal*”. De outro lado, a redação original do artigo 240 da referida norma deixava ainda mais explícita a condição de submissão e de inferioridade da mulher: “*Art. 240. A mulher assume, pelo casamento, com os apelidos do marido, a condição de sua companheira, consorte e auxiliar nos encargos da família (art. 324).*” Ainda, ao

¹³ LAZZARIN, Helena Kugel. **A (Des)Proteção ao Trabalho da Mulher**: As Insuficiências Legais e o Tratamento Igualitário no Brasil. Novas Edições Acadêmicas, 2017. p. 18-24.

¹⁴ IPEA. **Políticas Sociais**: acompanhamento e análise. IPEA: Brasília, n. 22, 2014. p. 592-593.

¹⁵ OIT BRASIL. **Igualdade de gênero e raça no trabalho**: avanços e desafios. Brasília, 2010, p. 18.

casar-se a mulher perdia sua plena capacidade, tornando-se relativamente incapaz ao lado dos maiores de dezesseis anos e menores de vinte e um anos, dos pródigos e dos silvícolas.¹⁶

Dentro dessa lógica, o artigo 242 do referido código trazia uma série de atos que a mulher não poderia praticar sem o consentimento do marido, dentre eles, o exercício da profissão¹⁷. Gize-se que tal proibição decorre da premissa, estabelecida no artigo 233, IV desta norma, de que o provimento do lar é uma incumbência marital.

Assim, a mulher casada necessitava da autorização do marido até mesmo para poder trabalhar, não sendo capaz de firmar contrato de trabalho sem a anuência do mesmo, sob pena de nulidade do instrumento, de acordo com o artigo 147 do Código Civil Brasileiro de 1916. Tal disposição reflete nitidamente o ideário das construções de gênero, que negavam à mulher o espaço público bem como a submetiam ao domínio masculino.

Em 1917 foi publicada a primeira norma brasileira que se dedicou a tratar especificamente do trabalho da mulher. Trata-se da Lei Estadual nº 1.596, do Estado de São Paulo, que instituindo o Serviço Sanitário do Estado, proibiu o trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais no último mês de gestação e no primeiro puerpério.¹⁸

Em 1918 foi elaborado um projeto de Código do Trabalho no Brasil, o qual não chegou a ser aprovado. Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes, comentando este projeto, destaca a seguinte fala do deputado Augusto de Lima, a qual reflete a negativa do espaço público à mulher e a concepção da mulher como propriedade marital:

Este contrato traz a separação não sabida, não consentida pelo marido e, portanto, altamente suspeita, pondo em perigo o bom nome do lar. De uma mulher que se apresenta sem assistência do seu marido e até talvez, com oposição deste, o que se presume logo? O primeiro dever da mulher é estar de acordo com o seu marido em todos os casos. Em relação a esta mulher, que vai para uma fábrica, para um meio desconhecido, cuja moralidade o marido não conhece, cujo patrão pode ter anexos ou em outras partes outras indústrias que explora, a disposição é profundamente imoral.¹⁹

¹⁶ BRASIL. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. 1916. Artigo 6º.

¹⁷ Ibidem. Artigo 242º, VII.

¹⁸ CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher**: ontem e hoje. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, v. 10, n. 40, Abril 2007.

¹⁹ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher**: da proteção à promoção. Campinas: Cadernos Pagu, n. 26, 2006, p. 416-417.

Em 1923 foi publicada a primeira norma federal que se dedicava especialmente ao trabalho da mulher. Trata-se do Decreto nº 16.300 que regulava o Departamento Nacional da Saúde Pública, facultando às mulheres ocupadas em estabelecimentos comerciais e industriais, um repouso de trinta dias antes e após o parto, bem como um intervalo para a amamentação de seus filhos, prevendo para tanto a criação de creches ou salas específicas para a amamentação em locais próximos ao local de trabalho, além de prever uma espécie de “caixinha” para as mães pobres.²⁰

Conforme explica Helena Lazzarin, a utilização da força de trabalho feminina, desde o início da Revolução Industrial, foi amplamente marcada pela divisão sexual do trabalho, que atribuía às mulheres postos com menor remuneração e que exigiam menor capacidade técnica e intelectual. Leciona, ainda, que “a divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, e sim recria, reproduz uma subordinação que existe também nas outras esferas do social”.²¹

Ainda, de acordo com o Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas, o processo de proletarização se deu de forma diferente para os homens e para as mulheres, na medida em que a divisão sexual do trabalho foi utilizada como instrumento de rebaixamento dos salários femininos e desvalorização da força de trabalho da mulher:

O processo de proletarização, portanto, se deu de forma desigual para homens e mulheres: estas ou tiveram de conjugar a jornada doméstica com a de trabalho fora do lar, ou transformaram-se em prestadoras de serviço gratuito no interior do lar. Seu ingresso no mundo do trabalho foi, de forma contraditória, ao mesmo tempo uma conquista inegável e um meio de intensificar sua própria exploração.²²

Olga de Oliveira pontua que com o processo da Revolução Industrial, a divisão sexual foi acentuada, na medida em que a distribuição do trabalho nos diferentes setores resultou em desigualdades e discriminações em razão de gênero, tendo sido constatado que as mulheres foram excluídas de diversas tarefas por essas serem consideradas masculinas. Ademais, ressalta que a divisão sexual do trabalho implicou diretamente em diferenças salariais, jornadas de trabalho

²⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo, Editora LTr, 1995, p. 414.

²¹ LAZZARIN, Helena Kugel. **A (Des)Proteção ao Trabalho da Mulher: As Insuficiências Legais e o Tratamento Iguatário no Brasil**. Novas Edições Acadêmicas, 2017. p. 28.

²² IPEA. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise**. IPEA: Brasília, n. 22, 2014. p. 594-595.

abusivas, assédio sexual, intimidações físicas e psicológicas, que não só desrespeitaram a dignidade humana da trabalhadora brasileira como também lhe negaram uma plena cidadania.²³

Posteriormente, em 1932 foi publicado o Decreto nº 21.417 de 1932, o qual também regulava o trabalho da mulher nos estabelecimentos comerciais e industriais, garantindo às trabalhadoras um repouso de quatro semanas antes e após o parto, independentemente de o empregador ser ente público ou particular.

O diferencial trazido por esse decreto foi a previsão de pagamento de auxílio à empregada mãe durante o seu afastamento, correspondente à metade dos seus salários de acordo com a média salarial dos seis últimos meses, a ser suportado pelas caixas criadas pelo Instituto de Seguridade Social e, na falta destas, pelo empregador, garantindo-se à empregada o retorno ao trabalho nas mesmas funções ocupadas anteriormente.²⁴ Por fim, o artigo 13 do decreto em comento proibia aos empregadores despedir a mulher grávida “*pelo simples fato da gravidez e sem outro motivo que justifique a dispensa*”.²⁵

Também nesse ano foi publicado o Código Eleitoral - Decreto nº 21.076 de 24 de fevereiro de 1932, o qual conferiu à mulher o direito ao voto aos vinte e um anos de idade, constituindo um importante marco no reconhecimento da cidadania da mulher brasileira. Posteriormente, a Constituição Federal de 1934 reduziu esta idade para dezoito anos. A Constituição Federal de 1934 foi a primeira a assegurar a igualdade salarial entre as mulheres e os homens. Ainda, proibia o trabalho da mulher em condições insalubres, como também trazia dispositivos de proteção à maternidade, mantendo a mesma lógica traçada pelo Decreto nº. 21.417 de 1932, supramencionado.²⁶

Se a Constituição Federal de 1934 significou importante avanço para a conquista da igualdade, a Constituição Federal de 1937, doutro lado, implicou em grande retrocesso. Elaborada à época do Estado Novo, a Constituição Federal de 1937 não reproduziu em seu texto o dispositivo que assegurava a igualdade salarial entre os gêneros, abrindo margem, deste modo, para o tratamento discriminatório.

²³ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e trabalho**: desigualdades e discriminações em razão de gênero - o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016, p. 389.

²⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo, Editora LTr, 1995, p. 414.

²⁵ BRASIL. **Decreto-lei Nº 21.417**. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. 1932.

²⁶ BRASIL. **Constituição (1934)**. 1934.

E, a partir da omissão constitucional, foi publicado o Decreto-lei nº 2.548 de 1940, o qual positivou a discriminação salarial, permitindo em seu artigo 2º que fosse pago à mulher 10% a menos que o valor do salário mínimo.²⁷

Olga de Oliveira pontua que a partir de 1940 o Brasil passou por um período de intensa movimentação econômica a partir da entrada de capital estrangeiro na economia brasileira e da instalação de empresas multinacionais, o que resultou do aumento do acesso à educação, o que contribuiu fundamentalmente para o aumento da mão de obra feminina no mercado de trabalho, aumentando os índices femininos na População Economicamente Ativa, bem como possibilitando às mulheres a sua inserção em novas carreiras.²⁸

Em 1943, durante o período da ascensão industrial no Brasil, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, por meio do Decreto Lei nº 5.452. Em que pese esse texto garantir a isonomia salarial entre homens e mulheres, em seus artigos 5º e 461, o mesmo trazia uma série de dispositivos que reafirmavam a posição subalterna da mulher, reproduzindo a sociedade patriarcal da época.²⁹

Nesse sentido, tem-se o parágrafo único do artigo 446 da CLT que autorizava tanto o pai quanto o marido a pleitear a rescisão do contrato de trabalho da mulher, “quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher [...]”³⁰. Ademais, em seu texto original a CLT também trazia vedações à realização de horas extras e de trabalho em horário noturno para a mulher.

Maria Coutinho defende que essas primeiras normas regulamentadoras do trabalho da mulher, as quais proibiam a realização de horas extras, trabalho noturno e em condições insalubres, bem como permitiam a interferência marital e paterna no contrato de trabalho da mulher, possuíam um duplo efeito: proteger a trabalhadora do excesso de exploração a que estava submetida, mas também atender à necessidade de reafirmar a divisão natural do trabalho entre os sexos.³¹

²⁷ BRASIL. **Decreto-lei nº 2.548**. Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências, 1940.

²⁸ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e trabalho**: desigualdades e discriminações em razão de gênero - o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016, p. 389.

²⁹ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho 1943.

³⁰ Ibidem.

³¹ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho**: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades. OIT Igualdade Racial, 2003, p. 35.

A Constituição Federal de 1946 remontou à Constituição de 1934, proibindo diferenças salariais em virtude de sexo. Assim como as duas constituições anteriores, também vedava o trabalho da mulher em condições insalubres, bem como trazia dispositivos de proteção à maternidade.³²

Durante a década de 1950, ainda havia forte presença do sistema de colonato. Contudo, o cenário econômico e de disponibilidade de emprego mudou drasticamente no Brasil a partir dos anos 1960, em virtude do processo de modernização vivenciado, com o deslocamento massivo da mão de obra para as áreas urbanas.³³

Em 1962, a Lei nº 4.121 conhecida como o Estatuto da Mulher Casada, em muito contribuiu para a emancipação feminina. A referida lei modificou a redação do artigo 233 do Código Civil de 1916, de modo que o pátrio poder familiar continuou a ser exercido pelo homem, mas com a colaboração da mulher. E, o principal, a referida lei alterou o artigo 6º do referido Código, devolvendo à mulher casada sua condição de plena capacidade. Tacitamente, também revogou parte do disposto no artigo 446 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual permitia tanto ao marido quanto ao pai se oporem à realização do trabalho pela mulher.³⁴

Posteriormente, a Constituição Federal de 1967 inovou ao proibir a discriminação nos critérios de admissão ao emprego por questões de sexo, estado civil e cor.

As mudanças sociais ocorridas no período compreendido entre os anos 1960 e 1980 foram essenciais para a redefinição do trabalho feminino. O trabalho da mulher passou a ser individualizado, deixando de ser englobado no contrato firmado pelo pai ou pelo marido tal como era no colonato. Deste modo, as mulheres passaram a vender livremente a sua força de trabalho, sendo reabsorvidas e submetidas a um intenso processo de exploração e dominação. Contudo, a individualização do trabalho e a independência econômica feminina não implicaram no fim da desigualdade entre homens e mulheres, uma vez que essa desigualdade não se restringe à esfera econômica e material.³⁵

³² BRASIL. **Constituição (1946)**. 18 de Setembro de 1946.

³³ LAZZARIN, Helena Kugel. **A (Des)Proteção ao Trabalho da Mulher**: As Insuficiências Legais e o Tratamento Iguatário no Brasil. Novas Edições Acadêmicas, 2017. p. 30.

³⁴ BRASIL. **Lei nº 4.121**. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada, 1962.

³⁵ SILVA, Maria Aparecida Moraes. **De Colona a Boia-Fria**. In: DEL PRIORE, Mary (org). História das Mulheres no Brasil. São Paulo, ed. 10, 2015, p. 563.

Sobre esse período Maria Bruschini destaca que a intensa transformação cultural, no âmbito dos movimentos sociais e políticos, impulsionou o ingresso das mulheres nas universidades, bem como implicou na abertura de novas possibilidades de carreiras às mulheres, para além daquelas consideradas como femininas, de modo que às mulheres passou a ser possível a construção de um projeto de vida profissional e não apenas doméstico. Ressalta, nesse sentido, a representatividade feminina em ocupações ditas até então masculinas, tais como a arquitetura e a advocacia.³⁶

Helena Lazzarin afirma que as aspirações à cidadania no mundo do trabalho e a busca pela igualdade de gênero se iniciaram entre os anos 1979 e 1985, quando as mulheres, de modo conjunto e organizado, chegaram à necessidade de repensar a divisão sexual do trabalho:

Com abaixo assinados, passeatas e manifestos à comunidade, movimentos populares reivindicaram melhores salários, melhores condições de trabalho e de qualidade de vida. O debate sobre a discriminação e a segregação sexual, assim, consegue atingir os alicerces das relações sociais, questionando os principais espaços coletivos – em especial, o local de trabalho e a própria família. Essas reivindicações que foram iniciadas no final dos anos 1970, foram fundamentais para a formulação de princípios sociais e jurídicos relativos à igualdade de gênero e para a efetiva inserção da mulher no mercado de trabalho.³⁷

A Constituição Federal de 1988 foi um marco importantíssimo no combate à desigualdade de gênero, na medida em que considerou a proibição de discriminação não só como um direito fundamental, mas também como um dos objetivos da República – artigo 3º, IV. O artigo 5º, I, consagra o princípio da igualdade de gênero, ao passo que o artigo 7º proíbe a discriminação no âmbito laboral, preceituando a proibição de diferenças de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo do sexo, idade, cor ou estado civil.³⁸

Com efeito, a Constituição Federal de 1988 criou uma nova ordem jurídica, protegendo grupos denominados vulneráveis, tais como os trabalhadores e as mulheres, a fim de proporcionar a tais grupos ou interesses as mesmas condições.³⁹

³⁶ BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Cad. Pesqui. vol.37 no.132 São Paulo Sept./Dec. 2007.

³⁷ LAZZARIN, Helena Kugel. **A (Des)Proteção ao Trabalho da Mulher: As Insuficiências Legais e o Tratamento Igualitário no Brasil**. Novas Edições Acadêmicas, 2017. p. 31.

³⁸ BRASIL. **Constituição (1988)**. Brasília, Senado Federal, 1988.

³⁹ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral à mulher trabalhadora**. Florianópolis: Revista de Psicologia CESUSC, n. 2, 2008.

Nesses termos, a Constituição Federal assegura não só a igualdade formal, mas também a material entre homens e mulheres, de modo que eventuais tratamentos diferenciados entre homens e mulheres só são permitidos quando compatíveis com os preceitos constitucionais.

Deste modo, a Constituição de 1988 eliminou do Direito brasileiro a discriminação da mulher no âmbito do emprego, proibindo práticas discriminatórias que pudessem restringir-lhe o mercado de trabalho, ainda que tais práticas, fossem justificadas pelo fundamento da proteção.

A Lei nº 7.855/89 veio compatibilizar a legislação ordinária com a Constituição Federal, revogando os dispositivos da CLT que proibiam o trabalho noturno da mulher na indústria, e seu trabalho nos subterrâneos, nas minerações de subsolo, nas pedreiras, nas obras de construção civil e nas atividades perigosas e insalubres, bem como revogou o artigo 446, que permitia a interferência paternal e marital no contrato de trabalho da mulher.⁴⁰

A Lei nº. 9.029/95, visando garantir eficácia ao texto constitucional, além de proibir a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, no que concerne especificamente à mulher, também proibiu o rompimento do contrato de trabalho por qualquer motivo discriminatório, facultando ao empregado optar entre duas alternativas: a readmissão com o ressarcimento integral das remunerações devidas durante todo o período de afastamento, ou a percepção em dobro, da remuneração do período de afastamento. Ademais, a referida lei também dispôs ser crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, bem como a adoção de quaisquer medidas pelo empregador, que configurem a indução à esterilização e/ou a promoção do controle de natalidade.⁴¹

De outro lado, a Lei nº 9.799/99, aumentou a proteção da trabalhadora mulher, dispondo sobre o seu acesso ao emprego e suas condições gerais de trabalho. Nesse sentido, o referido dispositivo proibiu anúncios de emprego com referência ao sexo, bem como proibiu a recusa de emprego, promoção ou dispensa

⁴⁰ BRASIL. **Lei nº 7.855**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. 1989.

⁴¹ BRASIL. **Lei nº 9.029**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. 1995.

em face do sexo ou do estado de gravidez. Tal norma ainda proíbe ainda considerar o sexo “como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional”.⁴²

Por fim, a Lei nº. 10.244/01 revogou o art. 376 da CLT, o qual limitava a realização de horas-extras pelas mulheres, de modo que restaram na legislação apenas normas protetivas da mulher em relação aos aspectos físico e biológico.⁴³

Importa destacar também as convenções da Organização Internacional do Trabalho que foram ratificados pelo Brasil. Dentre elas, a Convenção nº. 100/1951, que trata sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores e disciplina o princípio de igual remuneração para o trabalho de igual valor, a Convenção nº. 111/1958, que concebe a discriminação como uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, e prescreve a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego ou profissão, com vista a eliminar, dentre outras, a discriminação por razão do sexo e a Convenção nº 127/67, que estabelece o peso máximo de carga para a mulher.⁴⁴

A partir da análise histórica da inserção da mulher no mercado de trabalho, bem como da legislação produzida acerca da mulher e do trabalho feminino, fica nítida, portanto, a influência das relações de gênero não apenas na dinâmica social do trabalho feminino como também nas normas jurídicas acerca do mesmo.

Com efeito, ao longo do século passado, as conquistas da classe trabalhadora feminina foram importantíssimas no plano legislativo. Em um primeiro momento, a mulher sequer era reconhecida como trabalhadora, de modo que o seu trabalho não tinha nenhuma proteção legal. Posteriormente, a mulher foi reconhecida como trabalhadora, porém não em posição de igualdade com os trabalhadores homens, necessitando inclusive de autorização paterna ou marital para poder trabalhar.

Até o advento da Constituição Federal de 1988 ainda vigiam muitas normas em tese protetivas que acabavam discriminando indiretamente a mulher no âmbito do trabalho e reforçando a divisão sexual do trabalho, tais como a vedação à realização de horas extras e de labor em ambientes insalubres. Após a Constituição

⁴² BRASIL. **Lei nº 9.799**. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. 1999.

⁴³ BRASIL. **Lei nº 10.244**. Revoga o art. 376 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para permitir a realização de horas-extras por mulheres. 2001.

⁴⁴ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. OIT Igualdade Racial, 2003, p. 42.

Federal de 1988, com a consagração do princípio da igualdade, as normas regulamentadoras do trabalho da mulher passaram a ser revistas a fim de que a mulher não seja discriminada em razão de normas ditas protetivas. Ressalta-se que esse processo de revisão legislativa é constante, a exemplo da discussão recente acerca da (in)constitucionalidade do artigo 384 da CLT, o qual prevê à mulher um descanso de 15 minutos antes do início do trabalho extraordinário. Cabe agora, portanto, a análise das condições atuais que a trabalhadora brasileira encontra, a fim de se auferir a materialização ou não das conquistas legislativas obtidas.

2.1.2 Realidade Estatística do Trabalho da Mulher no Brasil

Conforme dito, a Constituição Federal de 1988 positivou o princípio da igualdade, vedando o tratamento discriminatório em razão de gênero, inclusive no que tange ao salário. De outra parte, a CLT também consagra o princípio da igualdade, vedando o pagamento de salários diferentes em decorrência do gênero e determinando mesmas condições de admissão e tratamento igualitário no âmbito do trabalho para homens e mulheres.

Em que pese a isonomia esteja assegurada pela legislação pátria, assegurando formalmente a obediência ao princípio da igualdade, na prática isso não se consolida. Ainda que na virada do século XX para o século XXI tenha havido um aumento da contingência feminina na população economicamente ativa, tal aumento não implica necessariamente em condições de igualdade. Mesmo que as mulheres estejam acessando o mercado de trabalho com maior facilidade, a participação das mesmas continua sendo em condições desiguais em relação aos homens.

Nesse sentido, a Pesquisa de Emprego e Desemprego do DIEESE pontua:

De maneira geral, as mulheres enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho, representam mais da metade da população desempregada e, quando ocupadas, percebem rendimentos menores do que o dos homens. A discriminação de gênero é um fator determinante para as possibilidades de acesso, permanência e condições de trabalho.⁴⁵

Conforme exposto no tópico anterior, a imagem da mulher como cuidadora e responsável pelo lar era reafirmada inclusive de forma legal, de modo que ainda hoje

⁴⁵ DIEESE. **A inserção das mulheres nos mercados de trabalho metropolitanos e a desigualdade nos rendimentos**. Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED): Boletim de Março de 2013. p. 1.

persiste a ideia de que a mulher é destinada ao espaço privado ao passo que ao homem cabe o espaço público. Laís Abramo defende que essa dicotomia entre homem-provedor e mulher-cuidadora faz com que a força de trabalho da mulher seja vista como secundária, sendo necessária apenas na falta do homem, o que gera consequências não só no acesso da mulher ao mercado de trabalho, mas também na sua permanência e oportunidades dentro dele.⁴⁶

Nesse sentido, a autora explana que a inserção da mulher no mercado de trabalho não seria concebida como parte essencial do seu projeto de vida, tal como é para os homens. Deste modo, o mundo do trabalho (e as relações que permeiam ele) não são considerados como fatores importantes para a formação da identidade feminina, são no máximo fatores secundários que se fazem necessários somente na falta do homem provedor. E, essa imagem que consta no imaginário da população em geral e também dos empregadores, faz com que a renda da mulher seja vista como complementar, o que explica os salários reduzidos, bem como faz com que a trabalhadora seja vista como uma mão de obra menos comprometida, mais suscetível a ter a carreira interrompida, pois abandonaria o emprego assim que não precisasse mais dele, o que associado aos custos decorrentes da maternidade, reduz as chances das mulheres de ocupar cargos de chefia e de obter uma ascensão dentro da sua carreira.

Em relação à representatividade feminina nos cargos de chefia, Tânia Andrade, consultora legislativa em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, no seu estudo técnico sobre a atual situação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, considera que mesmo com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, esse fato ainda não foi o suficiente para trazer mudanças na hierarquia funcional da organização laboral.⁴⁷

Os dados do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher de 2014 comprovam que é reduzido o número de mulheres em cargos diretivos nos diferentes ramos de atividade econômica, sendo que no ano de 2012 as mulheres ocuparam apenas cerca de 36% do total, 25,4% dos cargos de direção disponíveis foram ocupados por mulheres brancas, ao passo que apenas 10,8% desses cargos foram ocupados por mulheres negras. Importa destacar, por outro lado, que quando examinado em

⁴⁶ ABRAMO, Laís. **A inserção da mulher no mercado de trabalho**: uma força de trabalho secundária? São Paulo, Universidade de São Paulo - USP, Tese de Doutorado, 2007.

⁴⁷ ANDRADE, Tânia. **Mulheres no Mercado de Trabalho**: onde nasce a desigualdade? Estudo Técnico. Câmara dos Deputados, 2016, p. 36-37.

específico as áreas da educação, saúde e serviços sociais, as mulheres ocupavam cerca de 65,5% dos cargos diretivos, o que expõe a feminilização de profissões a partir da divisão sexual do trabalho.⁴⁸

Ainda o estudo “Women in Business 2015”, feito pela empresa de auditoria e consultoria Grant Thornton, constatou que o Brasil está na terceira posição em ranking de países que menos promovem mulheres a cargos de direção. Entre as 150 empresas entrevistadas no país, 57% das empresas não tinha mulheres em cargos de liderança, nenhuma possuía mulheres na presidência ou vice-presidência, e apenas 5% das executivas eram diretoras (Chief Executive Officer- CEO). Para além disso, o estudo constatou um retrocesso nas estatísticas brasileiras de representatividade de gênero, uma vez que em 2012, 26% das empresas não tinham mulheres no comando; em 2013, houve um aumento para 33% e em 2014 aumentou novamente para 47%.⁴⁹

Importante ressaltar que a divisão sexual do trabalho imputa à mulher uma dupla jornada de trabalho, o que é estatisticamente comprovado e constatado não só no Brasil, mas no mundo todo. Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho constatou que mesmo nos países mais ricos, as mulheres continuam a trabalhar menos horas no emprego remunerado e são responsáveis pela maior parte das tarefas domésticas não remuneradas e da prestação de cuidados, realizando em média, pelo menos duas vezes e meia mais tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados do que os homens. Considerando o trabalho doméstico, a jornada de trabalho feminina se estende de 73 e 33 minutos por dia, respetivamente nos países em desenvolvimento e nos países desenvolvidos.⁵⁰

Tal dado aponta para a precarização das condições de trabalho das mulheres. Em todo o mundo, as mulheres representam menos de 40 por cento do emprego total, mas constituem 57 por cento das pessoas que trabalham a tempo parcial, de modo que a distribuição das tarefas domésticas entre homens e mulheres demonstra que há uma maior probabilidade das mulheres trabalharem menos horas numa atividade remunerada.⁵¹

⁴⁸ Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - RASEAM 2014**. Brasília, 2015, p. 46-47.

⁴⁹ Grant Thornton. **Maioria das empresas brasileiras não tem mulheres em cargos de liderança**. Grant Thornton, 2015.

⁵⁰ OIT. **Mulheres no Trabalho: tendências 2016** (sumário). Genebra: OIT, 2016.

⁵¹ Ibidem.

Em relação ao Brasil, o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher de 2014 demonstra que a divisão sexual do trabalho interfere diretamente no uso do tempo, em prejuízo das mulheres, uma vez que essas têm uma jornada de trabalho principal de mais de 35 horas semanais e uma sobre jornada semanal de quase 21 horas semanais dispendidas com tarefas domésticas, ao passo que os homens dedicam 42 horas semanais ao trabalho principal e 10 horas aos afazeres domésticos.⁵²

Outro aspecto decorrente da divisão sexual do trabalho é o ônus da gravidez. De acordo com o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher de 2014, a divisão sexual do trabalho prejudica a trabalhadora gestante, de modo que a disponibilidade de vagas em creches facilita a sua autonomia no trabalho:

A divisão sexual do trabalho, que sobrecarrega as mulheres com os afazeres domésticos e de cuidado, dificulta seu acesso e permanência no mercado de trabalho, bem como a sua ascensão profissional. Por isso, a disponibilidade de vagas em creches é um importante indicador da autonomia econômica das mulheres.⁵³

Nesse sentido, a taxa de ocupação aumenta conforme as mulheres têm acesso à creche para seus filhos, a pesquisa constatou que entre as mulheres com filhos de 0 a 3 anos na creche, a taxa de ocupação era de 72,9%, ao passo que entre as mulheres cujos filhos não tinham acesso à creche a taxa de ocupação era de 42,6%.⁵⁴

De acordo com Tânia Andrade, a gravidez é uma das maiores causas da discriminação feminina e entrave ao acesso e ascensão da mulher no emprego, relegando apenas à mulher uma responsabilidade que deveria ser social pela função reprodutiva humana. A autora refere que o preconceito com a gravidez é associado aos custos e encargos trabalhistas, de modo que as mulheres grávidas ou que possam vir a engravidar são discriminadas, sendo vistas como empecilhos à realização dos objetivos empresariais.⁵⁵

Neste ponto, destaca-se uma pesquisa feita pela Fundação Getúlio Vargas, onde foram pesquisadas 247.455 mulheres que usufruíram licença-maternidade entre 2009 e 2012, com idade entre 25 e 35 anos no momento do afastamento. A conclusão foi de que 50% dessas mulheres foram despedidas do emprego após um

⁵² Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - RASEAM 2014**. Brasília, 2015, p. 20-21.

⁵³ Ibidem, p 16.

⁵⁴ Ibidem, p 17.

⁵⁵ ANDRADE, Tânia. **Mulheres no Mercado de Trabalho: onde nasce a desigualdade?** Estudo Técnico. Câmara dos Deputados, 2016, p. 34.

ano do início da licença maternidade. Esse percentual varia de acordo com a escolaridade, de modo que quanto mais alta for a escolaridade da empregada, maiores as suas chances de permanência no emprego. A variação foi de 51% para trabalhadoras com ensino fundamental incompleto; 53% para ensino fundamental completo; 49% para ensino médio completo e 35% para as trabalhadoras com escolaridade acima do ensino médio.⁵⁶

De outra parte, quanto ao acesso ao mercado de trabalho, Tânia Andrade destaca que a mulher é quase totalidade nos serviços domésticos e maioria na administração pública, o que provavelmente se deve à forma de acesso por meio de concurso público que reduz a possibilidade de discriminação, ao passo que nas categorias da iniciativa privada o número de mulheres empregadas é bem inferior ao de homens. Ressalta, ainda, que na categoria de empregadores, a participação masculina é mais que o dobro da feminina.⁵⁷

Ademais, Helena Lazzarin pontua que existem nichos de trabalho femininos, reflexo da divisão sexual do trabalho, os quais geralmente são profissões relacionadas às tarefas domésticas e aos cuidados e que, de modo geral, são ocupações desvalorizadas e mal remuneradas.⁵⁸

Os dados obtidos pelo DIEESE no Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2016, indicam as principais atividades das mulheres: serviço doméstico (14,7%); pré-escola e ensino fundamental (6,8%); restaurantes e outros estabelecimentos de serviços de alimentação e bebidas (4,7%); comércio de artigos do vestuário, complementos, calçados e artigos de viagem (4,0%); e cabeleireiros e outras atividades de tratamento de beleza (3,9%).⁵⁹

Quanto ao índice de desemprego, o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher de 2014 indica que mesmo com a redução do desemprego, as taxas continuam sendo diferentes para homens e mulheres, de modo que a taxa de

⁵⁶ MACHADO, Cecília; NETO, Pinho. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil**. Fundação Getúlio Vargas, 2016.

⁵⁷ ANDRADE, Tânia. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Onde Nasce a Desigualdade?**. Estudo Técnico. Julho de 2016. Câmara dos Deputados. p. 17-20.

⁵⁸ LAZZARIN, Helena Kugel. **A (Des)Proteção ao Trabalho da Mulher: As Insuficiências Legais e o Tratamento Igualitário no Brasil**. Novas Edições Acadêmicas, 2017. p. 42.

⁵⁹ DIEESE **Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2016: Análise de Indicadores Seleccionados**. 2016.

desocupação verificada entre as mulheres era quase 80% superior à masculina, com importantes disparidades regionais e por grupos de idade.⁶⁰

A necessidade do recorte de gênero aqui proposto fica ainda mais nítida ao se observarem os dados relativos às diferenças salariais entre homens e mulheres. Especificamente em Porto Alegre, destaca-se a pesquisa feita pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, a qual constatou que no ano de 2015 as mulheres receberam em média 87,9% da remuneração dos homens para o exercício das mesmas atividades.⁶¹

Segundo o Relatório de Desigualdade Global de Gênero, publicado em 2017 pelo Fórum Econômico Mundial, o Brasil é um dos 25 países com maior disparidade salarial entre homens e mulheres, estando na 129ª posição entre os 144 países examinados no quesito “Igualdade salarial para trabalho semelhante” e na 90ª posição no ranking geral de pontuação de igualdade de gênero. De acordo com este relatório, a renda média da mulher corresponde a 58% da recebida pelo homem.⁶²

O que chama a atenção neste relatório é o fato do Brasil ter recebido nota máxima no quesito que avalia a escolaridade, tendo sido um dos seis países dentre todos os pesquisados a conseguir eliminar a desigualdade entre homens e mulheres na área de educação. Ou seja, as mulheres continuam recebendo salários menores que os dos homens mesmo tendo elevado o seu índice de escolaridade.

Quanto à escolaridade, Tânia Andrade leciona que a mesma está diretamente associada à elevação da renda: para ambos os sexos, à medida que a escolaridade avança, o rendimento médio aumenta. Contudo, os dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio de 2011 apontam que em todos os grupos de anos de estudo analisados, as mulheres recebem menos que os homens, embora em média elas tenham maior escolaridade do que eles. Ainda, a diferença de rendimentos cresce nos níveis de maior escolarização: mulheres com mais de 12 anos de estudo recebem em média 65% do rendimento-hora dos homens dessa faixa; enquanto no grupo com até 4 anos de estudo, as mulheres chegam a 76% do rendimento dos homens.⁶³

⁶⁰ Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - RASEAM 2014**. Brasília, 2015, p. 16.

⁶¹ DIEESE **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre**. Porto Alegre, 2016.

⁶² WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2017**. 2017.

⁶³ ANDRADE, Tânia. **Mulheres no Mercado de Trabalho: onde nasce a desigualdade?** Estudo Técnico. Câmara dos Deputados, 2016, p. 59.

Sobre a desigualdade salarial, um estudo publicado pelo IBGE em 2014, asseverou que "a desigualdade do rendimento entre homens e mulheres no caso brasileiro é resultado, em grande medida, de uma inserção, no mercado de trabalho, diferenciada por sexo, com uma maior presença feminina em ocupações precárias, de baixa qualificação, pouco formalizadas e predominantemente do setor de serviços como, por exemplo, o trabalho doméstico".⁶⁴

Ainda, esse mesmo estudo demonstra a existência de desigualdade mesmo entre as mulheres, na medida em que o rendimento de pretas e pardas equivalia a 52% do das brancas. E, se comparadas com os homens brancos, as trabalhadoras pretas e pardas ganhavam 35% do rendimento, o que evidencia uma dupla desigualdade em razão do gênero e da raça.

Outro dado importante que denuncia o tratamento desigual da mulher são os altos índices de informalidade em comparação com os índices masculinos. Nesse aspecto, Helena Lazzarin, analisando os dados de 2015 divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, concluiu que 21,4% das mulheres têm o seu emprego formalizado em comparação a 28,1% dos homens. Ela destaca ainda que essa diferença se acentua quando adicionado o critério de raça, de modo que somente 48,1% das trabalhadoras negras são empregadas formais em face de 63,2% das trabalhadoras brancas.

Por fim, em relação ao ambiente de trabalho, os dados referentes à concessão de benefícios acidentários demonstram que a mulher é a mais atingida por doenças ocupacionais. Conforme dados divulgados pela Previdência Social em 2015, referente ao período de 2004 a 2013, a mulher foi a maior beneficiária de auxílio-doença acidentário em decorrência de doenças de CID F - psíquicas e comportamentais, sendo que no ano de 2013, a concessão do auxílio doença acidentário foi 57,6% maior para as mulheres em face de 42,4% para os homens. Ainda, a mulher também é a maior beneficiária de auxílio-doença acidentário em decorrência de doenças de CID M – sistema osteomuscular e tecidos conjuntivos.⁶⁵

Com efeito, Helena Lazzarin destaca que a prática de assédio moral é mais recorrente com as trabalhadoras mulheres, o que justifica os altos índices de

⁶⁴ IBGE. **Estatísticas de Gênero**: uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010. IBGE, 2010.

⁶⁵ MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **2º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade**: Principais causas de Afastamento do Trabalho entre Homens e Mulheres Empregados da Iniciativa Privada, 2014.

concessão de benefício de auxílio-doença acidentário em decorrência de doenças de CID F - psíquicas e comportamentais⁶⁶.

No seu estudo técnico sobre a atual situação da mulher no mercado de trabalho brasileiro, intitulado “Mulheres no Mercado de Trabalho: Onde Nasce a Desigualdade?”, após analisar os fatores aqui elencados de forma mais aprofundada, Tânia Andrade concluiu:

Porque é difícil ser mulher e trabalhadora. É difícil ser mulher trabalhadora e ganhar igual ao homem. É muito difícil ser mulher e assumir funções de chefia mais elevada. É mais difícil ser mulher trabalhadora e negra. É mais difícil se a mulher for mãe. Ou se tiver mais idade. Ou se se enquadrar em qualquer estereótipo preconceituoso. Mas tudo deriva, afinal, de que é absurdamente difícil ser mulher e dividir as responsabilidades familiares. É onde nasce a desigualdade.⁶⁷

Tem-se, portanto, uma evidente evolução da mulher no âmbito do trabalho: aumento da sua participação na população econômica ativa, aumento de sua representatividade em cargos de chefia e em ocupações que, anteriormente, eram privilégios masculinos e, principalmente, aumento de sua escolaridade. Contudo, tais conquistas das mulheres trabalhadoras não aniquilaram a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, a qual é estatisticamente comprovada, conforme os dados acima expostos.

Nesse sentido, Maria Coutinho pontua que atualmente a mulher trabalhadora possui um nível maior de escolaridade, fica um tempo maior no mercado de trabalho e conta com um maior número de horas destinado ao trabalho remunerado. Contudo, mesmo com todas essas evoluções e com as alterações legislativas que garantem igualdade à mulher no âmbito do trabalho, ainda assim a mulher segue sendo prejudicada no mercado de trabalho⁶⁸:

[...] persistem as brechas salariais, a sub-representação nas funções com responsabilidade de comando e de maior qualificação técnica, e, mais, a presença das mulheres em ocupações precárias (trabalho doméstico, terceirização).

Observa-se, portanto, que persistem no mundo do trabalho as desigualdades entre homens e mulheres. As relações de gênero continuam a provocar desvantagens às mulheres trabalhadoras em termos de salários, ascensão funcional ou oportunidades de trabalho e, em muitas situações, a mulher é preterida em razão de suas responsabilidades familiares.⁶⁹

⁶⁶ LAZZARIN, Helena Kugel. **A (Des)Proteção ao Trabalho da Mulher: As Insuficiências Legais e o Tratamento Iguatário no Brasil**. Novas Edições Acadêmicas, 2017. p. 42.

⁶⁷ ANDRADE, Tânia. **Mulheres no Mercado de Trabalho: onde nasce a desigualdade?** Estudo Técnico. Câmara dos Deputados, 2016, p. 67.

⁶⁸ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. OIT Igualdade Racial, 2003, p.42.

⁶⁹ Ibidem.

Em face dos dados trabalhados, tem-se que apesar de a mulher ter conquistado o status de igualdade em relação ao homem e haver a proibição constitucional de discriminação de gênero, na realidade o princípio da igualdade não se materializa e a trabalhadora mulher continua arcando com o ônus da desigualdade nas suas relações de trabalho.

Olga de Oliveira defende que as desigualdades e discriminações que historicamente prejudicam as mulheres em suas relações de trabalho implicam em uma violação à sua própria dignidade enquanto seres humanos, não sendo possível a concretização pelas mulheres de uma cidadania plena e integral. Ainda, a autora pontua que a norma constitucional formal e abstrata não dá conta de proteger o trabalho da mulher e de garantir a sua plena cidadania:

Desta maneira, o direito das mulheres ao trabalho digno e decente deve ser não apenas reconhecido formalmente, mas garantido na prática para que ocorra uma efetiva igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, o que impede o seu completo desenvolvimento enquanto pessoa, ou seja, a falta de igualdade de direitos e obrigações entre os gêneros deixa transparecer a exclusão social e, por conseguinte, a negação da plena cidadania.⁷⁰

Assim, é manifesto que a mulher trabalhadora continua vivenciando condições precárias de trabalho, sendo constantemente discriminada no âmbito do trabalho, pelas dificuldades de acesso, permanência e ascensão no emprego, pelas condições de trabalho que por muitas vezes colocam em risco a sua saúde física e mental, pelos altos índices de desemprego e pelas diferenças salariais em comparação com os trabalhadores do sexo masculino, de modo que as relações de gênero são um fator determinante na dinâmica do mundo do trabalho, em prejuízo das trabalhadoras mulheres. Nesse contexto, uma das principais formas de discriminação sofrida pela trabalhadora é o assédio moral, o qual será trabalhado em específico no capítulo seguinte.

⁷⁰ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e trabalho**: desigualdades e discriminações em razão de gênero - o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016, p. 398.

3 OS REFLEXOS DAS RELAÇÕES DE GÊNERO NO ASSÉDIO MORAL SOFRIDO PELAS MULHERES NA RELAÇÃO DE EMPREGO

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, o ambiente de trabalho tende a ser mais perverso para as mulheres, uma vez que além do controle e da fiscalização cerrada, estão são discriminadas pela sua condição de ser mulher, sendo que essa prática ocorre com mais frequência com trabalhadoras negras.⁷¹

Nesse capítulo, portanto, se examinará o conceito do assédio moral, especificamente nas relações de emprego, bem como as suas consequências jurídicas e sociais, buscando compreender como esse fenômeno atinge em específico as trabalhadoras mulheres.

3.1 DEFINIÇÃO E TIPO

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, a prática de assédio moral é constituída por atos cruéis caracterizadores de um comportamento antiético e violento no âmbito do trabalho, implicando em uma violência moral que expõe os trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes. Complementa, ainda:

Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.⁷²

Marie-France Hirigoyen, uma das primeiras pesquisadoras a nível mundial que se ocupou da questão do assédio moral, explica que esse é constituído por qualquer conduta abusiva sistemática ou repetitiva que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da vítima, “é um fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, pois não só diminui a produtividade, como também favorece o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca”.⁷³

De outro lado, Margarida Maria Silveira Barreto conceitua o assédio moral como a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas

⁷¹ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Brasília, 2013.

⁷² Ibidem.

⁷³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p.16.

funções. Assevera, ainda, que o assédio moral ocorre com mais frequência em relações hierárquicas.⁷⁴

Maria Coutinho leciona que a conduta assediante normalmente ocorre por meio de “insinuações, ameaças, insultos, isolamento, ou empecilhos ao adequado desempenho de tarefas, com fins persecutórios, que visam ao enquadramento do empregado, prejuízos funcionais (não progressão na carreira), ou sua saída da empresa”.⁷⁵

Consoante Sérgio Pinto Martins, assédio moral se trata de conduta ilícita do empregador ou seus prepostos, por ação ou omissão, por dolo ou culpa, de forma repetitiva e prolongada e de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. O autor ainda advoga que o prejuízo e os danos psíquicos não são essenciais para a caracterização do assédio, uma vez que a vítima pode conseguir lidar com a situação de uma forma que não lhe gere danos. Quanto à premeditação, o autor explica que essa não é necessária, uma vez que o assédio pode ter o seu início de forma espontânea, o que importa mesmo para a caracterização do assédio moral, nesse aspecto, é a intenção de assediar.⁷⁶

Ainda, o autor elucida que existem diversas espécies de assédio moral. Ele pode ser vertical descendente quando operado pelo superior em relação aos subordinados ou pode ser vertical ascendente quando os subordinados se insurgem contra a sua chefia. Pode ser horizontal, quando praticado pelos colegas de trabalho que estão em um mesmo nível hierárquico, mas também pode ser misto quando dentre os agressores estão a chefia e também os colegas de trabalho. Pode ser individual ou coletivo em relação ao número de vítimas. Pode ser ativo que é quando um grupo assedia uma pessoa, mas também pode ser passivo, que é quando uma única pessoa assedia várias – como, por exemplo, no caso de prendas para quem não cumprir determinadas metas.⁷⁷

Explica, ainda, que também existe o assédio moral estratégico, que é feito com o objetivo de o empregado não aguentar as condições de trabalho e pedir demissão.⁷⁸ Exemplos de como ocorre o assédio moral estratégico é a atribuição de

⁷⁴ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2013.

⁷⁵ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho**: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades. OIT Igualdade Racial, 2003, p. 60.

⁷⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. São Paulo: Atlas, ed. 2, 2013, p. 17-21.

⁷⁷ Ibidem, 28-29.

⁷⁸ Ibidem, p. 30.

tarefas superiores ou inferiores à capacidade do empregado, criando-lhe um sentimento de baixa autoestima e incapacidade no trabalho, a imposição de metas altas e a cobrança de uma alta produtividade associada à pressão, ameaças constantes de demissão, bem como práticas de retaliação das mais simples às mais severas, desde zombarias, apelidos à aplicação de sanções como advertências ou suspensões e até mesmo a transferência do empregado para locais de trabalho longe da sua família, tudo isso visando pressionar o empregado a ponto de a permanência no trabalho se tornar insustentável e o empregado pedir demissão.⁷⁹

De outro lado, é importante perceber que o assédio moral pode ser utilizado pelo empregador como instrumento de controle e de garantia da realização dos seus objetivos, a fim de docilizar os empregados e adequá-los à lógica de produção patronal.

Nesse aspecto, consoante Adriane Reis de Araújo, existe o assédio moral “organizacional” que ocorre quando a prática de assédio moral visa de certa forma enquadrar o empregado à lógica empresarial:

O conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.⁸⁰

Nesse sentido, a autora defende que o assédio moral é instrumento para o objetivo de sujeitar os empregados às normas empresariais, sendo que a finalidade do ato de assédio seria:

Instrumental, qual seja, a promoção do envolvimento subjetivo dos trabalhadores às regras da administração, pressionando-os à resignação aos parâmetros da empresa e excluindo aqueles com o “perfil inadequado”. A docilização e padronização do comportamento de todo o grupo de trabalho obtida pela sanção imputada aos “diferentes” se difunde em todos os níveis da organização por intermédio do exemplo, saneando o espaço empresarial.⁸¹

A autora exemplifica o assédio moral organizacional trazendo as práticas empresariais que tem por objetivo a punição dos trabalhadores que não conseguem cumprir as metas estabelecidas, como a obrigação de ter de realizar prendas, as

⁷⁹ BELMONTE, Alexandre Agra. **O Assédio à Mulher nas Relações de Trabalho**. In: FILHO, Georgenor de Sousa Franco. *Trabalho da Mulher: Homenagem a Alice Monteiro de Barros*. São Paulo: LTr, 2009. p. 79.

⁸⁰ ARAÚJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia. **Trabalho de Mulher: Mitos, riscos e transformações**. Editora LTr. São Paulo. 2007, p. 128.

⁸¹ *Ibidem*, p. 126.

premiações jocosas e até mesmo punições que transpassam o ambiente de trabalho atingindo o empregado em sua esfera pessoal e familiar, como no caso dos empregados que recebem como prêmio um bode e precisam mantê-lo vivo. Destaca, ainda, que a lógica do assédio como instrumento de controle de produção pode estimular a ocorrência de assédio moral horizontal, na medida em que em se tratando de produção por grupo, os próprios empregados tendem a perseguir o colega que está produzindo menos, de modo que a pressão pela produção desenfreada inviabiliza a solidariedade entre os colegas.

Por fim, o assédio moral também pode ser discriminatório quando decorrer “de tratamento desigual em razão de sexo, idade, estado civil, cor, religião etc”.⁸² Ou seja, o assédio moral é discriminatório quando, a partir de uma ação com preconceito, se foca em características da vítima com o intuito de discriminá-la. Assim, o sexo é um dos fatores pelos quais pode ocorrer o assédio moral discriminatório.

Cumprido elucidar que o assédio moral discriminatório não está desassociado das modalidades de assédio moral já abordadas, pelo contrário, quase sempre ocorre de forma associada. Nada impede, por exemplo, a ocorrência de prática de assédio moral que seja tanto estratégica quanto discriminatória.

Ressalta-se, ademais, que mesmo quando o assédio moral não tem o intuito inicial de discriminar, ainda assim a sua consequência pode ser discriminatória, na medida em que confere tratamento desigual à vítima e pode resultar na exclusão social da mesma. No entanto, para proporcionar a compreensão desse conceito, importa elucidar o que se entende por discriminação.

Pois bem, o autor Roger Raupp Rios define a discriminação como sendo

Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural ou em qualquer campo da vida pública.⁸³

Ainda, o autor explica que a discriminação é correlata ao preconceito, definindo este como sendo as percepções mentais negativas em face de indivíduos e de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais conectadas a tais percepções. De outro lado, define a discriminação como sendo a materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias,

⁸² MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. São Paulo: Atlas, ed. 2, 2013, p. 30.

⁸³ RIOS, Roger Raupp. **Direito da Antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 20.

comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito, implicando em violações de direitos das pessoas ou do grupo de pessoas discriminado.⁸⁴

Nesse sentido, Marcelo Ribeiro Uchôa define a discriminação como sendo a ação com preconceito, visando inferiorizar a pessoa discriminada. Explica que por ser um ato humano, a ação de discriminar recebe as influências de valores e interesses sociais, os quais, por sua vez, refletem a força de ideologias.⁸⁵

O autor afirma, ainda, que a discriminação pode ser direta ou indireta. A primeira ocorre quando o condicionante discriminatório está presente, de forma velada, numa disposição normativa ou ação jurídica direta, infratora do princípio da igualdade, ao passo que a segunda não está presente no conteúdo explícito da norma ou da ação jurídica motivadoras da segregação, mas nos resultados injustos que ambas produzem, uma vez que influenciadas por circunstâncias implícitas não perceptíveis em um primeiro plano, como, por exemplo, a norma que vedava à mulher a realização de horas extras.⁸⁶

Outrossim, importa referir que nem sempre a discriminação vai ser negativa, posto que, em algumas situações, para se atingir a materialidade do princípio da igual faz-se necessário tratar desigualmente os desiguais. Em razão disso, surge o conceito da discriminação positiva, que é “entendida como um conjunto de estratégias, iniciativas ou políticas, que visa favorecer pessoas ou grupos sociais que se encontram em condições desfavoráveis, em razão, quase sempre, da prática de discriminação negativa, presente ou passada”⁸⁷. É o que ocorre, por exemplo, no caso das normas que conferem estabilidade à empregada gestante.

Especificamente em relação à discriminação da mulher, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher dispõe, em seu artigo 1º, que:

Artigo 1º. - Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.⁸⁸

⁸⁴ Ibidem, p. 15.

⁸⁵ Ibidem, p. 67.

⁸⁶ Ibidem, p. 70.

⁸⁷ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. OIT Igualdade Racial, 2003, p. 15.

⁸⁸ BRASIL. **Decreto-Lei n.º 4.377**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. 2002.

Por tudo o que foi até aqui exposto, tem-se que o assédio moral atinge tanto os homens quanto as mulheres, ferindo a dignidade do trabalhador e lhe causando um dano injusto. Cabe, contudo, o exame dessa prática em relação a questões que tocam especificamente as trabalhadoras mulheres, a fim de averiguar o impacto das relações de gênero no assédio moral sofrido pela trabalhadora mulher.

3.2 O ASSÉDIO MORAL SOFRIDO PELA TRABALHADORA MULHER

Pois bem, conforme demonstrado no capítulo anterior, em que pese o princípio da igualdade esteja positivado tanto na Constituição Federal, quanto na legislação infraconstitucional e ainda que haja farta legislação visando garantir a fruição dos mesmos direitos pelas mulheres no mundo do trabalho, na prática, a trabalhadora brasileira sofre discriminação em razão das relações de gênero, de modo que o princípio da igualdade não se materializa, o que restou demonstrado por meio dos dados estatísticos abordados.

De acordo com Maria Coutinho, as relações de gênero continuam prejudicando as mulheres trabalhadoras em termos de salários, ascensão profissional ou oportunidades de trabalho, sendo a trabalhadora constantemente preterida em razão de suas responsabilidades familiares. Contudo, para além disso, as relações de gênero também são o principal motivo para que a trabalhadora mulher seja a principal vítima de discriminação no ambiente de trabalho⁸⁹:

Com efeito, é clara a manifestação da discriminação motivada por relações de gênero nos impedimentos ao acesso ao emprego, nos critérios seletivos para vagas de trabalho, no recebimento de salários inferiores, nas dificuldades de ascensão profissional, nas demissões ditas imotivadas, no assédio sexual, no assédio moral, e nas práticas discriminatórias em razão da cor e de características racial-étnicas.⁹⁰

E, em seu estudo para a Organização Internacional do Trabalho sobre os mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades, a autora incluiu o assédio moral como prática discriminatória em razão de gênero e assim o justifica:

Embora estudado como violência moral, o assédio moral laboral é incluído neste estudo como uma modalidade de discriminação em face do gênero, não apenas porque este se manifesta através de relações de gênero, como também aparece fortemente articulado com outras formas de discriminação.

⁸⁹ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. OIT Igualdade Racial, 2003, p. 39-40.

⁹⁰ Ibidem.

Note-se ainda que a violência moral é percebida como instrumento por meio do qual se pratica a discriminação. Muitas vezes, fica difícil distinguir uma conduta de assédio moral de uma conduta discriminatória, já que a primeira, além de provocar desigualdades de oportunidades e tratamento entre trabalhadores, apresenta-se, quase sempre, como um modo manifestação da discriminação.⁹¹

Ademais, conforme já salientado, o próprio Ministério do Trabalho e Emprego considera que as trabalhadoras mulheres são o grupo mais atingido pelo assédio moral. Ainda, a violência ao psicológico da trabalhadora brasileira pode ser aferida também em razão de que o número de concessão de benefícios de auxílio-doença acidentário em razão de doenças psicológicas “CID F” às trabalhadoras mulheres é superior a este mesmo número em relação aos trabalhadores homens.

Destaca-se, por oportuno, a pesquisa desenvolvida pela psiquiatra Marie-France Hirigoyen, a qual buscou investigar o perfil das vítimas de assédio, concluindo que há uma evidente diferença de gênero entre as vítimas pesquisadas, eis que 70% do total de assediados são mulheres em face de apenas 30% de assediados homens. Constatou, ainda, que as mulheres que trabalhavam em ambientes predominantemente masculinos eram mais prejudicadas, do mesmo modo que as mulheres casadas, grávidas ou que possuíam filhos pequenos.⁹²

Marcelo Ribeiro Uchôa explica que em que pese os trabalhadores homens também sofrerem assédio moral, são as mulheres as vítimas mais frequentes dessa prática dada a “sua condição de fragilidade diante do predomínio da cultura sexista e da posição vulnerável em que normalmente a trabalhadora se vê imersa no ambiente laboral”.⁹³

Assevera o autor, nesse sentido que

Por inferência lógica, sendo as mulheres as que ocupam as colocações mais precárias do mercado de trabalho, as que sofrem com discriminação baseada na ideia de que homens são mais fortes e que, portanto, podem impor suas ordens a partir da posição superior, conclui-se que elas também são as que mais usualmente são levadas a suportar os transtornos do assédio moral no transcurso da relação de trabalho.⁹⁴

Maria Coutinho expõe que o fato das mulheres serem comandadas por homens, mesmo em ambientes em que estas são a maioria, é fato gerador de situações que demonstram as diferenças de papéis assumidas pelos sexos, pois ao

⁹¹ Ibidem, p. 59-60.

⁹² HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral**: a violência perversa do cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, ed. 4, 2002, p. 93-100.

⁹³ UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e Mercado de Trabalho no Brasil**: Um Estudo sobre Igualdade Efetiva Baseado no Modelo Normativo Espanhol. São Paulo: Editora Ltr, 2016, p. 102.

⁹⁴ Ibidem, p. 105.

passo que os encargos familiares não atrapalham os homens no âmbito do trabalho, a maternidade e as responsabilidades pela manutenção do lar continuam sendo motivo para que a mulher sofra assédio moral, o que dificulta a sua permanência no emprego.⁹⁵

De acordo com o que foi abordado no capítulo anterior, tem-se que a inserção da mulher no mundo do trabalho brasileiro foi amplamente demarcada pelas relações de gênero, que construíram os significados culturais sobre o que é ser mulher e, a partir disso, qual papel social se esperava que a mulher desempenhasse. Assim, por muito tempo se sustentou – inclusive legalmente – a ideia de que o espaço público era nocivo à mulher que, sendo um ser naturalmente dócil, teria vocação ao cuidado do lar e da sua família. Portanto, o domínio do mundo público e, conseqüentemente, do trabalho era um privilégio masculino.

Nesse sentido, consequência direta dessa dicotomia entre a mulher cuidadora e o homem provedor, é a divisão sexual do trabalho, cujos reflexos são percebidos tanto na inserção da mulher no mercado de trabalho, quanto nas condições em que a mulher desenvolve o seu trabalho, inclusive no que toca ao assédio moral.

Isso porque, em razão da divisão sexual do trabalho, a mulher é vítima mais frequente de assédio moral, pois é concebida como obstáculo à realização dos fins empresariais por não estar integralmente dedicada ao trabalho em razão das tarefas domésticas e familiares que são de sua responsabilidade e diminuem o tempo disponível ao trabalho, o que, logicamente, não ocorre com os homens. Nesse sentido, Regina Rufino expõe:

Considerando que a mulher trabalhadora tem que dividir suas responsabilidades no trabalho com as tarefas domésticas e de mãe, muitas vezes é vista como um “problema” para o empregador, um obstáculo à alta produtividade e disposição necessária ao crescimento da empresa. Com intuito de livrar-se desse “problema”, muitos empregadores passam a agir com violência contra a mulher, impondo metas impossíveis de ser alcançadas, além de humilhá-las quando não atingem os objetivos impostos pela empresa, ou simplesmente ironizando quando se ausentam para tratar de enfermidades dos filhos menores ou outras condições fisiológicas peculiares, o que configura o assédio moral vertical descendente.⁹⁶

Partindo-se disso, a mulher grávida também sofre discriminação no âmbito do trabalho por ser vista como um empecilho à empresa. Tanto é assim que, conforme referido no capítulo anterior, uma pesquisa feita pela Fundação Getúlio Vargas

⁹⁵ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. OIT Igualdade Racial, 2003, p. 22.

⁹⁶ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral à mulher trabalhadora**. Florianópolis: Revista de Psicologia CESUSC, n. 2, 2008.

apontou que 50% das trabalhadoras são despedidas logo após o encerramento do período estável. Neste cenário, tem-se que a gestante sofre tanto o assédio discriminatório quanto o estratégico, na medida em que muitas vezes esta é discriminada em razão do estado gravídico justamente com o intuito de forçá-la a pedir demissão para que a empresa empregadora não seja onerada.

Maria Coutinho elucida que mesmo quando a empregada grávida se adapta aos fins da empresa e a sua produtividade corresponde àquela que é desejável, ainda assim passa a ser estigmatizada a partir do momento em que comunica que está grávida. Muitas vezes, inclusive, a pressão a que a trabalhadora é submetida acaba implicando na sua sujeição a acordos extrajudiciais que ferem os seus direitos trabalhistas e previdenciários.⁹⁷

Nesse aspecto, destaca-se acórdão prolatado em 2017 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, o qual ilustra com perfeição o assédio moral sofrido pela trabalhadora em razão da gravidez. Trata-se de ação movida por uma empregada que passou a ser vítima de assédio moral em razão do estado gravídico e que acabou sofrendo um aborto durante o horário de trabalho.

Com efeito, mesmo após ter comprovado à sua chefia por meio de atestado médico que a sua gravidez era de risco, a trabalhadora teve de continuar executando as mesmas funções sem ter nenhuma adaptação ao seu estado gravídico. Ademais, quando o seu sangramento teve início, a autora foi impedida de procurar atendimento médico por ter de comparecer a uma reunião da empresa. Além disso, a trabalhadora sofreu constantes ameaças de ser despedida em razão de ter que se ausentar do trabalho a fim de cuidar da sua saúde e da sua gestação.

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região ter restado configurada a prática de assédio moral, razão pela qual condenou a empresa a pagar indenização por danos morais à autora sob os seguintes fundamentos:

[...]consta expressamente desse atestado que a reclamante deveria retornar ao trabalho desempenhando funções leves, sem carregar peso e, preferencialmente, sentada, ao passo que a testemunha Kathrein foi categórica em afirmar que, após a reintegração, a reclamante permaneceu exercendo as mesmas atividades, o que demonstra ter a empregadora deixado de observar expressas ordens médicas, violando seu dever de possibilitar um ambiente de trabalho seguro e saudável à trabalhadora com gestação de risco. [...]. Nesse contexto, entende-se que a prova colhida dá suporte ao reconhecimento da ocorrência do dano moral, diante da conduta negligente da reclamada, que, mesmo ciente da situação, deixou de ofertar

⁹⁷ COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. OIT Igualdade Racial, 2003, p. 61.

à autora condições de trabalho compatíveis com seu estado de saúde e com a gravidez de risco, que culminou com o aborto sofrido.⁹⁸

De outro lado, também em razão da divisão sexual do trabalho, a inserção da mulher no mercado de trabalho se deu em ocupações consideradas femininas, as quais se relacionam geralmente com tarefas de organização e cuidado e normalmente dizem respeito a profissões menos remuneradas e com menores possibilidades de ascensão profissional, de modo que a entrada da mulher em profissões antes tidas como masculinas foi uma conquista da classe trabalhadora feminina.

Em razão dessa herança cultural, muitas trabalhadoras são discriminadas pela simples condição de ser mulher e, principalmente, por ser uma mulher trabalhadora transpondo o limite do espaço público e de carreiras que antes eram privilégios masculinos. A rejeição da mulher nesses espaços muitas vezes transparece no assédio moral sofrido por essas trabalhadoras.

Ilustrando essa proposição, destaca-se acórdão prolatado em 2015 pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em uma ação ajuizada por uma trabalhadora da Corsan, que sofria assédio moral discriminatório por parte de sua chefia.

Com efeito, o chefe a deixava sem tarefas para executar por entender que o serviço a ser realizado não era trabalho para ser feito por uma mulher. Além da negativa de tarefas, a prova testemunhal produzida comprovou que o chefe frequentemente se referia à obreira como “biscate” bem como lhe isolava dos demais colegas de trabalho:

A sentença não comporta reforma. A situação que decorre da prova dá conta que o superior hierárquico da autora, Sr. Edson Terra, agia de forma abusiva e discriminatória com relação à autora, mediante insultos machistas e isolamento. [...] Confirma que a prática discriminatória era corriqueira na ré o fato de que, além do Sr. Edson Terra não gostar de mulheres trabalhando na rede, o fato do gestor José Olímpio referir-se à autora como "biscate", conforme relatou a testemunha ouvida á convite da autora. Assim, constata-se que houve, de fato, violação da honra e da imagem da autora, ensejando a indenização por danos morais.⁹⁹

Ou seja, a trabalhadora se especializou para uma carreira, estudou para passar num concurso público, conseguiu assumir um cargo público e, ainda assim,

⁹⁸ PORTO ALEGRE, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão do Processo 0020822-62.2015.5.04.0029 (RO). Porto Alegre, 26 de Maio de 2017.

⁹⁹ PORTO ALEGRE, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Acórdão do Processo 0000370-84.2013.5.04.0131 (RO). Porto Alegre, 06 de Maio de 2015.

ficou impedida pela sua chefia de exercer a sua profissão por esta entender que o trabalho a ser realizado não poderia ser feito por uma mulher.

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região entendeu que a prática revelou discriminação à mulher e que o tratamento dispensado à autora violou a sua dignidade, razão pela qual condenou a empresa a pagar indenização por danos morais à autora sob os seguintes fundamentos:

Tal prática contrapõe-se aos princípios basilares da atual Constituição Federal, notadamente o direito à igualdade, à proteção da dignidade humana e à valorização do trabalho humano, traduzindo injustificável discriminação, o que não pode ser tolerado em nome de uma sociedade livre, justa e igualitária. [...] O Estado Brasileiro tem por objetivo a construção de uma sociedade livre de preconceitos, sendo proibida qualquer tipo de discriminação contra a mulher e, inserido na agenda internacional, ratificou a convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. [...] Assim, não se admite que os superiores hierárquicos que são os representantes da empregadores dentro de cada setor, pautem seu comportamento com base em modelos que há muito deixaram de ser aceitáveis.¹⁰⁰

O assédio moral sofrido por esta trabalhadora é reflexo direto das relações de gênero que historicamente ditaram que o papel da mulher era em casa, servindo ao marido e aos seus filhos e que por este motivo o mundo do trabalho e, principalmente, algumas carreiras, não lhe era acessível, além de lhe atribuir um papel inferior e de submissão ao homem, ao mesmo tempo em que permitia que o homem ditasse a uma mulher o que ela poderia ou não fazer, quais eram as suas capacidades e seus limites.

A mesma divisão sexual do trabalho decorrente das relações de gênero, que atribuindo à mulher a responsabilidade pela família e pelo lar, faz com que as mulheres sejam os maiores números em situação de trabalho em tempo parcial, dificulta a inserção das mulheres no emprego e reduz as suas possibilidades de ascensão dentro da carreira, também faz com que, por estes mesmos motivos, a mulher seja vista como um entrave à realização dos fins empresariais o que explica o fato das mulheres grávidas e mães de família serem as vítimas preferenciais de assédio moral.

Pelas mesmas razões, a existência de profissões feminilizadas e masculinizadas, bem como a negativa do espaço público à mulher explica o fato das mulheres serem discriminadas e sofrerem assédio moral quando em um espaço predominantemente masculino.

¹⁰⁰ Ibidem.

Nesse sentido, Marcelo Uchôa pontua que o mercado de trabalho foi construído a partir de valores masculinos, uma vez que os homens sempre monopolizaram o poder de mando das relações sociais e, em razão disso, as relações de gênero não são um produto do mercado de trabalho mas sim partes constitutivas da sua própria existência¹⁰¹:

[...] as discriminações de gênero não são um produto do mercado como é frequente pensar em senso comum, mas, antes disso, condicionantes de sua própria existência, haja vista que o patrocínio da visão sexista que lhe fundamenta está posicionado antes de si, na hora da definição e distribuição dos papéis sociais que serão desempenhados eventualmente por homens e por mulheres, e em função dos quais as mulheres estarão naturalmente desprestigiadas, se comparativamente ao posicionamento dos homens. [...] Seria mais do que natural, portanto, que, na medida em que as mulheres encarassem o mundo laboral convencional, as discrepâncias fossem, cada vez mais, evidenciando-se em prejuízo das trabalhadoras.¹⁰²

Deste modo, o assédio moral acaba sendo mais um instrumento de discriminação da mulher pautado nas relações de gênero. Não se nega que os homens também sofram assédio moral, tampouco que as relações de gênero possam também influenciar o assédio moral sofrido pelos trabalhadores do sexo masculino.

Em verdade, o que se busca, é demonstrar que do mesmo modo que as relações de gênero refletiram diretamente na inserção da mulher no mercado de trabalho e refletem nas condições de trabalho que a mulher encontra, aferidas pelos dados estatísticos trabalhados, as relações de gênero também estão presentes no dia a dia da trabalhadora brasileira, no modo em que a mesma é concebida e tratada em seu ambiente de trabalho, refletindo em situações de assédio moral.

Por fim, considerando que as relações de gênero são construções sociais e culturais que atribuem significados às diferenças biológicas, tem-se que a desigualdade de gênero não é natural, mas sim um produto da cultura e da sociedade e que, assim sendo, pode ser alterada.¹⁰³ Perceber as relações de gênero como constante construção social se faz crucial para que se continue havendo um tensionamento no âmbito do trabalho com o objetivo de que as trabalhadoras mulheres possam viver uma situação de igualdade fática e não apenas formal.

Contudo, enquanto as desigualdades persistem, faz-se importante proteger a mulher das discriminações sofridas. Nesse sentido, Marcelo Ribeiro Uchôa defende

¹⁰¹ UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e Mercado de Trabalho no Brasil**: Um Estudo sobre Igualdade Efetiva Baseado no Modelo Normativo Espanhol. São Paulo: Editora Ltr, 2016, p. 107-108.

¹⁰² Ibidem.

¹⁰³ Ibidem, p. 85.

que as discriminações sofridas pelas mulheres, inclusive no que toca à discriminação por meio do assédio moral, trazem a necessidade de conferir à trabalhadora mulher um tratamento jurídico diferenciado do dado aos homens, possibilitando-lhes sanar o processo discriminatório sofrido. Ressalta, no entanto, que esse tratamento diferenciado não pode implicar na redução das oportunidades das mulheres no mercado de trabalho, o que traduziria uma nova discriminação por via indireta, reforçando a repressão à participação feminina no mercado de trabalho.¹⁰⁴

3.3 REPERCUSSÃO SOCIAL E JURÍDICA

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 1º eleva o valor social do trabalho a um dos fundamentos da República, em seu artigo 6º reconhece o trabalho como um direito social, no artigo 170 estabelece que a ordem econômica deve estar apoiada na valorização do trabalho, bem como preceitua, em seu artigo 193, que a ordem social tem como base o primado do trabalho. Ainda, os artigos 205 e 214 da CF estabelecem que a educação será voltada para o desenvolvimento da pessoa e a sua qualificação para o trabalho. A partir disso, tem-se que o trabalho foi reconhecido pela Constituição Federal como dignificante e estruturante para a formação da pessoa, bem como foi positivado o direito ao trabalho digno.¹⁰⁵

De outro lado, o artigo 7º XXII, da Constituição Federal, trata exclusivamente da saúde do trabalhador, garantindo-lhe a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Outrossim, a Convenção nº 155 da Conferência Internacional do Trabalho, promulgada pelo Brasil por meio do Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994, preceitua no artigo 3, alínea e, que o termo “saúde”, em se tratando de trabalho, “abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”¹⁰⁶. Preceitua, ainda, no artigo 4, o direito do trabalhador a um meio ambiente de trabalho que seja saudável e o proteja de danos à sua saúde física e mental:

¹⁰⁴ Ibidem, p. 107-108.

¹⁰⁵ BRASIL. Constituição (1988). Brasília, Senado Federal, 1988.

¹⁰⁶ BRASIL. **Decreto-Lei nº 1.254**. Promulga a Convenção Sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho 1994.

Artigo 4

1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.¹⁰⁷

Tem-se, portanto, que o trabalhador tem o direito a um meio ambiente do trabalho saudável, bem como tem o direito a ter a sua saúde tanto física quanto mental preservada. A prática do assédio moral, no entanto, é contrária a toda essa lógica protecionista na medida em que implica em violência psicológica ao trabalhador.

Com efeito, o assédio moral impacta a psique da trabalhadora, causando-lhe “estresse emocional, perda do poder de concentração, transtornos de adaptação, ansiedade, insegurança, baixa autoestima, faltas ao trabalho, perdas de produtividade e perda de motivação”.¹⁰⁸

Ademais, o impacto das relações de gênero também pode ser observado no modo como homens e mulheres reagem às situações de assédio. Nesse sentido, em sua pesquisa de mestrado, após ter entrevistado 2.072 funcionários em um universo de 97 empresas, Margarida Barreto observou que

Enquanto as mulheres expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos, mágoas e medo, estranhando o ambiente ao qual identificam como seu, os homens sentem-se revoltados, com raiva, indignados, desonrados, traídos e têm vontade de vingar-se. Sentem-se envergonhados diante da família, sobressaindo o sentimento de inutilidade e predominando os pensamentos repetitivos e tentativas de suicídios.¹⁰⁹

A autora pondera que essa diferença de comportamento frente ao assédio moral está ligada aos papéis sociais atribuídos aos homens e às mulheres. Numa situação de assédio moral, os homens se sentem pressionados a aparentar estar forte, adotando posturas agressivas e racionais, ao passo que as mulheres são tratadas como emocionalmente instáveis e sensíveis. Assim, as mulheres desenvolvem sentimentos de culpa e baixa autoestima, ao passo que os homens

¹⁰⁷ BRASIL. **Decreto-Lei nº 1.254**. Promulga a Convenção Sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho 1994.

¹⁰⁸ ANDRADE, Tânia. **Mulheres no Mercado de Trabalho**: onde nasce a desigualdade? Estudo Técnico. Câmara dos Deputados, 2016.

¹⁰⁹ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2013, p. 203.

reprimem os seus sentimentos, de modo que o sofrimento psicológico se torna grande a ponto dos trabalhadores homens desenvolverem pensamentos suicidas constantes.¹¹⁰

De outro lado, considerando-se a função que a trabalhadora mulher cumpre no núcleo familiar, é inevitável que o abalo moral sofrido em razão do assédio se estenda à sua família. Nesse sentido, Regina Rufino pondera:

Considerando o papel da mulher no seio familiar como provedora, organizadora da casa e responsável pela criação dos filhos, é infelizmente que tais consequências também se estendam à família, acarretando problemas de relacionamentos interpessoais dentro do núcleo familiar, sobretudo se a vítima trabalhadora reage com violência, descarregando-a nos entes mais próximos, já que dentro do âmbito do trabalho terá que suportar calada a fim de manter o emprego.¹¹¹

Conforme já demonstrado, o empregador tem o dever de preservar não só a saúde do seu empregado como decorrência, mas também de respeitar a sua personalidade, de modo que a ocorrência da prática de assédio moral constitui em falta grave do empregador, expondo a saúde do empregado a riscos.

Em razão da falta grave por parte do empregador, o empregado vítima de assédio moral pode pleitear a rescisão indireta do seu contrato de trabalho, nos termos do artigo 483, “a”, “b”, “c” e “d” da Consolidação das Leis do Trabalho. Do mesmo modo, o empregado que assediar o colega pode ser despedido por justa causa pelo cometimento de falta grave, nos termos do artigo 482 “b”, “j” e “k”.

Além disso, o assédio moral constitui ato ilícito contra o empregado, gerando o dever de indenizar, conforme os artigos 186 e 927 do Código Civil, cabendo tanto a indenização dos danos morais sofridos pela vítima, quanto dos danos materiais, cobrindo os possíveis gastos com tratamento de saúde. Ressalta-se, ademais, que a reparação do dano moral sofrido é um direito previsto no artigo art. 5º, V e X da CF.

Nesse ponto, cumpre destacar a alteração legislativa operada pela Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como reforma trabalhista, que inseriu na CLT o título “Do Dano Extrapatrimonial” nos artigos 223-A e seguintes, adotando, em seu texto original, critérios objetivos para fixar o valor da indenização tendo-se como limite o salário do empregado ofendido e de acordo com a classificação da lesão sofrida em leve, média, grave e gravíssima.

¹¹⁰ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2013, p. 206.

¹¹¹ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral à mulher trabalhadora**. Florianópolis: Revista de Psicologia CESUSC, n. 2, 2008.

Assim, a ofensa de natureza leve ensejaria o pagamento de indenização em valor até três vezes o último salário contratual do ofendido; a de natureza média, até cinco vezes o último salário, a de natureza grave, até vinte vezes o último salário e a de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário.

Contudo, ao tornar objetivos os critérios de indenização dos danos morais utilizando-se o salário como referência e limitação, o legislador ignorou a realidade de desigualdade fática vivenciada pelas trabalhadoras, as quais recebem salários inferiores aos dos homens, em razão de condições díspares de admissão, permanência e oportunidades no mercado de trabalho. Além disso, esse critério agride o princípio da isonomia e da reparação integral do dano, afrontando o artigo 5º, V e X da Constituição Federal.

O critério salarial foi alterado pela Medida Provisória nº808 de 2017, de modo que agora a redação do artigo 223-G, §1º, I ao IV da CLT, preceitua que o valor da indenização varia entre três, cinco, vinte e cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, de acordo com a mesma classificação de ofensa de natureza leve, média, grave e gravíssima. Contudo, tal critério também não permite a reparação integral do dano sofrido, impondo um limite à indenização da vítima. Tem-se, portanto, que a alteração legislativa ao invés de evoluir no sentido de proporcionar à vítima a devida reparação, dificultou que isso aconteça, desconsiderando os preceitos constitucionais que protegem a dignidade da pessoa humana e o direito à reparação do dano.

De outro lado, importa pontuar que, para além de poder arcar com os custos decorrentes de um possível processo judicial, o empregador também sofre com os efeitos danosos do assédio moral, uma vez que há o “aumento dos índices de absenteísmos, de licenças para tratamento de saúde, de acidentes e doenças do trabalho, de rotatividade de mão-de-obra, de queda na qualidade do produto produzido ou do serviço prestado, com inevitável reflexo na produtividade e nos custos diretos e indiretos da empresa”.¹¹²

Ademais, a prática do assédio moral também pode onerar tanto o Sistema Único de Saúde, quando se faz necessário o acompanhamento médico do trabalhador, quanto a Previdência Social, nos casos de concessão de auxílio-doença acidentário e, até mesmo, em casos extremos, a aposentadoria por invalidez.

¹¹² COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. OIT Igualdade Racial, 2003, p. 63.

O doutrinador Sérgio Pinto Martins, sintetizando os efeitos do assédio moral, pontua as suas principais consequências são o aumento do número de faltas no trabalho, eis que o trabalhador tende a querer fugir da situação ou também porque o trabalhador pode desenvolver doenças psicológicas, a queda da produtividade do empregado assediado, o custo da substituição, a ser suportado pelo empregador, do empregado quando este precisa ser afastado do trabalho, o aumento dos gastos do Estado com a saúde em casos de concessão de auxílio-doença e a obtenção de aposentadoria de forma precoce em razão das doenças desenvolvidas em decorrência do assédio sofrido.¹¹³

¹¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. São Paulo: Atlas, ed. 2, 2013, p. 83.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho analisou o assédio moral sofrido pelas trabalhadoras mulheres sob o prisma das relações de gênero, partindo-se da premissa de que as relações de gênero exerceram e exercem influência direta na dinâmica do trabalho feminino, concluindo-se que assim como as relações de gênero impactaram a forma como as mulheres se inseriram no mercado e no Direito do Trabalho, bem como influenciam até hoje a conjuntura em que o trabalho feminino é desenvolvido no Brasil, as relações de gênero também refletem no dia a dia da trabalhadora brasileira, na forma como a trabalhadora brasileira e a sua força de trabalho são socialmente concebidas, impactando, deste modo, no assédio moral que vitima as trabalhadoras brasileiras.

Para tanto, se analisou primeiramente como as relações de gênero atuaram na maneira em que a mão de obra feminina foi inserida não somente no mercado de trabalho, mas também no Direito do Trabalho brasileiro, verificando-se que o mundo do trabalho e todas as relações dele decorrentes não eram compatíveis com o papel social atribuído à mulher pelas relações de gênero. A mulher sequer recebia a mesma educação que era dada aos homens, e, por este motivo, acabava não tendo a mesma qualificação profissional, tanto que a escolarização das mulheres foi uma conquista da metade para o final do século passado.

A partir das relações de gênero, social e historicamente se atribuiu à mulher o dever de cuidar da casa e da família, a destinando ao espaço privado, ao passo em que o dever de trabalhar fora e manter o lar era de incumbência marital, destinando o homem ao espaço público. Na mesma medida em que se atribuía à mulher somente a esfera privada, também se atribuía a essa valor social inferior à da esfera pública, lhe negando qualquer valor econômico, tanto que o trabalho doméstico sequer era considerado trabalho. Essa dicotomia entre esfera privada e pública e mulher cuidadora e homem provedor se traduz na divisão sexual do trabalho que, conforme visto, até hoje prejudica as mulheres.

Insta ressaltar que essa concepção social acerca dos papéis a serem exercidos pelos homens e pelas mulheres era, inclusive, legislada. A despeito disso, o próprio Código Civil de 1916 legislava que o sustento do lar e o comando da família deveriam ser feitos pelo homem, ao passo em que retirava a plena capacidade civil da mulher casada, sendo que para esta firmar contrato de trabalho

precisava da anuência do marido. Nesse mesmo sentido, anos mais tarde, a CLT trouxe a possibilidade do marido ou do pai pleitear a rescisão do contrato de trabalho da mulher caso este estivesse pondo em risco as condições peculiares da mulher. Resta evidente, portanto, que o trabalho da mulher não era concebido da mesma forma como era o trabalho do homem.

Conforme demonstrado, as primeiras leis que trataram sobre o trabalho no Brasil sequer consideravam a mão de obra feminina. Posteriormente, a mão de obra feminina foi considerada, mas não em condição de igualdade com os homens, a exemplo disso o Decreto-lei nº 2.548 de 1940, que a partir da omissão da Constituição Federal de 1937 sobre a igualdade salarial, permitiu que a trabalhadora mulher recebesse 10% a menos que o valor do salário mínimo. Não obstante, a própria CLT trazia normas aparentemente protetivas, mas que na prática implicavam na discriminação da trabalhadora mulher, tais como a vedação ao trabalho noturno e à realização de horas extras. Ou seja, a própria legislação reafirmava a divisão do trabalho entre os sexos.¹¹⁴

Com o advento da Constituição Federal de 1988 consagrou-se o princípio da isonomia, eliminando-se do Direito brasileiro a discriminação da mulher no âmbito do emprego. A partir de então, iniciou-se um processo de revisão das normas regulamentadoras do trabalho da mulher, objetivando-se que a mulher não sofresse mais discriminação em razão de normas ditas protetivas.

Contudo, o exame dos dados estatísticos sobre o trabalho da mulher no Brasil permite concluir que mesmo após estar positivado o princípio da igualdade e a despeito de todas as normas protetivas do trabalho da mulher, esta continua sofrendo discriminação no âmbito do trabalho em razão das relações de gênero que historicamente negaram o mundo do trabalho como à mulher, ao mesmo tempo em que lhe atribuíram a responsabilidade pelo cuidado da família e do lar, o que faz com que a mulher tenha menos tempo disponível para trabalhar fora de casa e, por estes motivos, seja vista pela empresa como um entrave à realização de seus fins.

Nesse sentido, a mulher continua tendo dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, dificuldades estas que aumentam para as mulheres mães, continuam sofrendo discriminações em razão de estarem grávidas, continuam existindo nichos de profissões em que a mão de obra feminina é mais aceita, a mulher continua

¹¹⁴ BRASIL. **Decreto-lei nº 2.548**. Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências, 1940.

sendo a maioria em ocupações precárias e de tempo parcial, o desemprego e a informalidade continuam atingindo as mulheres em maior número, as oportunidades de ascensão na carreira são menores para as mulheres, a representatividade das mulheres em cargos de chefia continua sendo baixa e, além de tudo isso, a mulher também sofre mais assédio moral que os homens.

A partir disso, se estudou o instituto do assédio moral, verificando-se que tanto os homens quanto as mulheres estão sujeitos à prática de assédio moral, no entanto, as trabalhadoras mulheres são as mais prejudicadas. Nesse aspecto, o próprio Ministério do Trabalho e Emprego considera que a mulher está mais sujeita ao assédio moral que os homens. Ademais, outras pesquisas abordadas também demonstraram que a mulher está mais suscetível ao assédio moral que os homens, principalmente as mulheres grávidas e que laboram em ambientes predominantemente masculinos.

Examinou-se, nesse aspecto, que a divisão sexual do trabalho decorrente das relações de gênero, por atribuir à mulher a responsabilidade familiar, faz com que a mulher seja vista como um entrave à realização dos fins empresariais o que explica o fato das mulheres grávidas e mães de família serem as vítimas preferenciais de assédio moral, uma vez que as responsabilidades familiares reduzem o seu tempo de dedicação ao trabalho remunerado, o que não ocorre com os homens, sendo esta uma das explicações para a mulher sofrer mais assédio moral do que os homens.

Ademais, em razão dos papéis ditados pelas relações de gênero, muitas trabalhadoras acabam sofrendo discriminação pelo simples fato de serem uma mulher trabalhadora, transpondo o limite da esfera privada, o que ocorre, principalmente, em se tratando de mulheres que trabalham em profissões consideradas masculinas. A rejeição das trabalhadoras neste espaço muitas vezes implica na prática de assédio moral.

Conclui-se, a partir desse estudo, que o assédio moral sofrido pelas mulheres é amplamente demarcado pelas relações de gênero, pois da mesma forma em que as relações de gênero exerceram influência na inserção da mulher no mundo do trabalho brasileiro e exercem influencia na atual conjuntura do trabalho feminino no Brasil, as relações de gênero também refletem na maneira como a trabalhadora brasileira e o trabalho da mulher são concebidos socialmente, implicando em situações de assédio moral.

REFERÊNCIAS

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

ANDRADE, Tânia. **Mulheres no Mercado de Trabalho**: onde nasce a desigualdade? Estudo Técnico. Câmara dos Deputados. 54 p. Julho de 2016 Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade> Acesso em 30 de Outubro de 2017.

ARAÚJO, Adriane Reis de; FONTENELE-MOURÃO, Tânia. **Trabalho de Mulher**: Mitos, riscos e transformações. Editora LTr. São Paulo. 2007.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo, Editora LTr, 1995.

BELMONTE, Alexandre Agra. **O Assédio à Mulher nas Relações de Trabalho**. In: FILHO, Georgenor de Sousa Franco. Trabalho da Mulher: Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Constituição (1824)**. Constituição Política do Império do Brasil. 25 de Março de 1824. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm Acesso em 02 de Setembro de 2017.

_____. **Constituição (1891)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. 24 de Fevereiro de 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm Acesso em 02 de Setembro de 2017.

_____. **Constituição (1934)**. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. De 16 de Julho de 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm Acesso em 10 de Setembro de 2017.

_____. **Constituição (1946)**. Constituição dos Estados Unidos do Brasil. 18 de Setembro de 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm Acesso em 10 de Setembro de 2017.

_____. **Constituição (1967)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. 24 de Janeiro de 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm Acesso: em 10 de Setembro de 2017.

_____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, Senado Federal, 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 02 de setembro de 2017.

_____. **Decreto nº 16.300**, de 31 de dezembro de 1923. Aprova o regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d16300.htm. Acesso em 10 de Setembro 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 21.417**, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>. Acesso em 10 de Setembro 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 2.548**, de 31 de agosto de 1940. Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 10 de Setembro de 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 10 de Setembro de 2017.

_____. **Decreto nº 41.721**, de 25 de junho de 1957. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11, 12, 13, 14, 19, 26, 29, 81, 88, 89, 95, 99, 100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm. Acesso em 15 de Setembro 2017.

_____. **Decreto nº 62.150**, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm. Acesso em 15 de Setembro 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 662**, de 30 de junho de 1969. Aprova a Convenção nº 127 da Organização Internacional do Trabalho, relativa ao peso máximo das cargas que podem ser transportadas por um só trabalhador. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0662.htm. Acesso em 15 de Setembro 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 1.254**, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção Sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm. Acesso em 17 de Novembro de 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 4.377**, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979,

e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em 10 de Setembro de 2017.

_____. **Lei nº 3.071**, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm. Acesso em 10 de Setembro 2017.

_____. **Lei nº 4.737**, de 15 de julho de 1965. Institui o Código Eleitoral. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4737.htm. Acesso em 10 de Setembro 2017.

_____. **Lei nº 4.121**, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4121.htm. Acesso em 10 de Setembro 2017.

_____. **Lei nº 7.855**, de 24 de outubro de 1989. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7855.htm. Acesso em 15 de Setembro 2017.

_____. **Lei nº 9.029**, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em 15 de Setembro 2017.

_____. **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. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9799.htm. Acesso em 15 de Setembro 2017.

_____. **Lei nº 10.244**, de 27 de junho de 2001. Revoga o art. 376 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para permitir a realização de horas-extras por mulheres. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10244.htm. Acesso em 15 de Setembro 2017.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. São Paulo, Caderno Pesqui. v. 37 n. 132. Setembro/Dezembro de 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300003. Acesso em 16 de Setembro de 2017.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, v. 10, n. 40, Abril 2007. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765 Acesso em 16 de Setembro de 2017.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades.** OIT Igualdade Racial, 2003. Disponível em http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf Acesso em 12 de Outubro de 2017.

DIEESE. **A inserção das mulheres nos mercados de trabalho metropolitanos e a desigualdade nos rendimentos.** Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED): Boletim de Março de 2013. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pedmulhermet.pdf>. Acesso em 17 de Outubro de 2017.

_____. **A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre.** Porto Alegre, 2016. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2016/2015pedmulherpoa.pdf>. Acesso em 21 de Dezembro de 2017.

_____. **Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2016: Análise de Indicadores Seleccionados.** 2016. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/anuariodosistemapublicodeempregotrabalhoerenda/anuarioSistPub.html> Acesso em 21 de Dezembro de 2017.

Grant Thornton. **Maioria das empresas brasileiras não tem mulheres em cargos de liderança.** Grant Thornton, 2015. Disponível em: <http://www.grantthornton.com.br/press-releases/imprensa/women-in-business/>. Acesso em 30 de Outubro de 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

_____. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, ed. 4, 2002.

IBGE. **Estatísticas de Gênero: uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010.** IBGE, 2010. Série estudos e pesquisas. Rio de Janeiro: IBGE, n. 33, 2014. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=288941>. Acesso em 30 de Outubro de 2017.

IPEA. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise.** IPEA: Brasília, n. 22, 2014.

LAZZARIN, Helena Kugel. **A (Des)Proteção ao Trabalho da Mulher: As Insuficiências Legais e o Tratamento Igualitário no Brasil.** Novas Edições Acadêmicas, 2017.

LIMA, Firmino Alves. **Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção.** Campinas: Cadernos Pagu, n. 26, 2006, p. 416-417. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>>. Acesso em 02 de Outubro de 2017.

MACHADO, Cecília; NETO, Pinho. **The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies**: Evidence from Brazil. Fundação Getúlio Vargas, 2016. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17859/The_Labor_Market_Consequences_of_Maternity_Leave_Policies_Evidence_from_Brazil.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 21 de Dezembro de 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. São Paulo: Atlas, ed. 2, 2013.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **2º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade**: Principais causas de Afastamento do Trabalho entre Homens e Mulheres Empregados da Iniciativa Privada, 2014. Disponível em: http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/04/Texto-02_2014-2%C2%BA-Boletim-Rev-Final-04_12.pdf. Acesso em 21 de Dezembro de 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Brasília, 2013. Disponível em: <http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/legislacao/norma%20sem%20numero/Cartilha%20MTE%20assedio%20moral%20e%20sexual.pdf> Acesso em 21 de Dezembro de 2017.

OIT BRASIL. **Igualdade de gênero e raça no trabalho**: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf. Acesso em 16.10.2017.

OIT. **Mulheres no Trabalho**: tendências 2016 (sumário). Genebra: OIT, 2016. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf Acesso em 30 de Outubro de 2017.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e trabalho**: desigualdades e discriminações em razão de gênero - o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

PORTO ALEGRE, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão do Processo 0020822-62.2015.5.04.0029** (RO). Porto Alegre, 26 de Maio de 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão do Processo 0000370-84.2013.5.04.0131** (RO). Porto Alegre, 06 de Maio de 2015.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da Antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral à mulher trabalhadora**. Florianópolis: Revista de Psicologia CESUSC, n. 2, 2008. Disponível em: <http://virtual.cesusc.edu.br/portal/externo/revistas/index.php/psicologia/article/viewFile/139/127>. Acesso em 05 de Novembro de 2017.

SÃO PAULO. **Lei nº 1.596**, de 29 de dezembro de 1917. Reorganiza o Serviço Sanitário do Estado. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/norma/?id=65811>. Acesso em 10 de Setembro de 2017.

Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher - RASEAM 2014**. Brasília, 2015. Disponível em: http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf
Acesso em 30 de Outubro de 2017.

SCOTT, Joan W. **Gênero**: uma categoria útil de análise histórica. Porto Alegre: Educação e Realidade, v. 20, n. 2, Jul/dez, 1995.

SILVA, Maria Aparecida Moraes. **De Colona a Boia-Fria**. In: DEL PRIORE, Mary (org). História das Mulheres no Brasil. São Paulo, ed. 10, 2015.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e Mercado de Trabalho no Brasil**: Um Estudo sobre Igualdade Efetiva Baseado no Modelo Normativo Espanhol. São Paulo: Editora Ltr, 2016.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2017**. 2017. Disponível em: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/dataexplorer/#economy=BRA>. Acesso em 17.11.2017.