

**INSTITUTO BRASILIENSE DE DIREITO PÚBLICO - IDP
ESCOLA DE DIREITO DE BRASÍLIA - EDB
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO
TRABALHO**

HAISSA MOURÃO TAKANO

**A DISCRIMINAÇÃO E OS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL EM RELAÇÃO AO
TRABALHO DA MULHER NO BRASIL: PROTEÇÃO À PROCURA DA
IGUALDADE**

**BRASÍLIA,
FEVEREIRO 2017**

HAISSA MOURÃO TAKANO

**A DISCRIMINAÇÃO E OS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL EM RELAÇÃO AO
TRABALHO DA MULHER NO BRASIL: PROTEÇÃO À PROCURA DA
IGUALDADE**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Direito como requisito para obtenção título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.
Orientador: Prof. Dr.

**BRASÍLIA,
FEVEREIRO 2017**

HAISSA MOURÃO TAKANO

**A DISCRIMINAÇÃO E OS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL EM RELAÇÃO AO
TRABALHO DA MULHER NO BRASIL: PROTEÇÃO À PROCURA DA
IGUALDADE**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Direito como requisito para obtenção título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Brasília, 15 de fevereiro de 2017.

Prof. Dr.

Prof. Dr.

Prof. Dr.

Não acredito que existam qualidades, valores, modos de vida especificamente femininos: seria admitir a existência de uma natureza feminina, quer dizer, aderir a um mito inventado pelos homens para prender as mulheres na sua condição de oprimidas. Não se trata para a mulher de se afirmar como mulher, mas tornarem-se seres humanos na sua integridade.

Simone de Beauvoir

RESUMO

O presente trabalho acadêmico tem como finalidade proceder um estudo sobre a evolução histórica do Direito do Trabalho da Mulher no Brasil, as discriminações e abusos sofridos assim como suas conquistas e proteções no âmbito do Direito do Trabalho. A eleição de tal tema se deu pela importância jurídica e social que traz à tona, que pode ser percebida facilmente em nosso cotidiano. Destarte, o escopo inicial é explanar a evolução histórica do trabalho da mulher, para assim chegar às normas especiais de proteção ao trabalho da mulher tuteladas pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Constituição Federal. Passo seguinte, depois de formada a base do estudo, demonstra-se a discriminação atuando de fato no universo laboral feminino, a partir de questões acerca da igualdade entre gêneros, maternidade e dos assédios moral e sexual. Por fim, explora-se a questão política uma vez que as desigualdades transbordam para essa área.

Palavras-chave: Discriminação. Assédio. Proteção. Igualdade.

ABSTRACT

The purpose of this academic work is to study the historical evolution of Women's Labor Law in Brazil, the discrimination and abuses suffered as well as its achievements and protections in the scope of the Labor Law. The election of such a theme was due to the juridical and social importance it brings to the surface, which can be easily perceived in our daily lives. Thus, the initial scope is to explain the historical evolution of women's work, in order to reach the special standards of protection of women's work protected by the Consolidation of Labor Laws and by the Federal Constitution. Next, once the basis of the study has been formed, discrimination is shown to be acting in the female labor universe, based on questions about gender equality, maternity, and moral and sexual harassment. Finally, the political question is explored as inequalities overflow into this area.

Keywords: Discrimination. Harassment. Protection. Equality.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER	10
2.1 Conceito e breve evolução do Direito do Trabalho	10
2.2 Lineamento Histórico do Direito do Trabalho da Mulher no Brasil	12
2.3 Dupla Jornada Feminina	14
2.4 Discriminação do Trabalho da Mulher.....	18
2.5 Proteção do trabalho da mulher	24
3 ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL SOFRIDOS POR MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO	28
3.1 Assédio Moral	28
3.2 Assédio Sexual	34
4 PRINCÍPIOS JURÍDICOS REGENTES DA IGUALDADE ENTRE GÊNEROS	41
4.1 A importância dos princípios no ordenamento jurídico.....	41
4.2 Princípios constitucionais	43
4.3 Princípio da igualdade e não discriminação	44
4.4 Princípio da dignidade da pessoa humana	49
5 GÊNERO E REPRESENTAÇÃO POLÍTICA	52
CONCLUSÃO	57
REFERÊNCIAS	59

INTRODUÇÃO

O presente trabalho possui como objeto de estudo a demonstração da discriminação e dos assédios cometidos contra a mulher no mercado de trabalho, apesar de todas as alterações que já ocorreram no ordenamento jurídico brasileiro, assim como a luta à procura da igualdade material, uma vez que a mulher, mesmo atualmente, não está em condições de igualdade em relação aos homens, em relação a diversos aspectos, inclusive salariais, e ainda é vista como um ser com capacidades reduzidas.

O Direito do Trabalho se encontra abarcado pelos Direitos Sociais, sendo estes, Direitos Fundamentais de Segunda Geração, que possuem caráter individual e são insuscetíveis de violações, sendo absolutamente necessários para que os indivíduos alcancem a dignidade da pessoa humana, tão protegida pela Constituição Federal de 1988.

O trabalho da mulher sempre esteve presente na sociedade brasileira, desde o período colonial até a atualidade, onde contribuiu para a evolução política, econômica e social desse país, e hoje tem a sua força de trabalho ocupando praticamente todos os setores, mas nem sempre foi assim.

Por muitos anos, poucos ofícios eram acessíveis à mulher, que era considerada um ser marginalizado a quem se devia deixar no desconhecimento, restando-lhe apenas como atividade laboral o cuidado com a casa e com os filhos, pois a sociedade brasileira, fundamentalmente patriarcal, repreendia as que desejavam qualquer coisa diferente daquilo que lhes haviam sido impostos por seus pais e maridos. Com a evolução da sociedade e com a luta das mulheres pela busca de igualdade, a mulher foi passando a ser vista como indivíduo, não apenas como objeto e partindo disso, passou a ganhar espaço na sociedade até chegar à condição de mulher trabalhadora.

A disputa sexual do trabalho, de acordo com a doutrinadora Sonia Bossa, começou na Revolução Industrial, “Assim, a atividade feminina era caracterizada

pela mão-de-obra mais barata e menos produtiva devido as múltiplas ocupações a que a mulher se submetia”. (BOSSA, 1998, p.3).

A industrialização criou um problema que até então não havia alcançado a mulher. “A indústria tirou a mulher do lar [...] expondo a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas.”. (NASCIMENTO, 2001, p. 189).

As mulheres precisavam de condições especiais de trabalho, condizentes com sua capacidade de força física e por este motivo foi considerada, ao longo de muitos anos, com a capacidade laboral reduzida e conseqüentemente, com menor remuneração. É perceptível que a Revolução Industrial é um marco na questão do acesso da mulher ao mercado de trabalho, porém a ausência de garantias e o desrespeito ao trabalho da mulher foram fatores cruéis da referida revolução.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, a contratação do trabalho da mulher passou por uma profunda transformação, visto que trabalhos antes proibidos são hoje permitidos, excetuando-se apenas aqueles que se referem às limitações físicas. Surgiram diversas normas para tutelar direitos devidos à mulher, figurando entre eles a proteção à maternidade, igualdade salarial, dentre diversos outros.

Importante salientar que as relações trabalhistas sempre tiveram diferentes abordagens. O termo assédio é utilizado para designar toda e qualquer conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa. Dentre suas espécies, verifica-se existir pelo menos dois tipos que se distinguem pela natureza: o assédio sexual e o assédio moral.

O assédio moral caracteriza-se principalmente por uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Por outro lado, o assédio sexual se caracteriza pelo pedido de favores sexuais, sob diversos modos, de maneira direta ou indireta, verbal ou não verbal, sob pena de oferta de vantagens no caso de aceitação, ou algum tipo de ameaça, em casos de recusa e resistência por parte da vítima.

Passo seguinte, o que se busca de fato com os princípios que regem a igualdade é que as pessoas em situações diferentes sejam tratadas como tal, ou seja, de forma desigual, para que haja uma igualdade não apenas formal, mas material em relação aos direitos sociais e fundamentais; com o intuito de reduzir significativamente a discriminação que levanta barreiras e não permite o acesso adequado a condições igualitárias das mulheres em todos os espaços da sociedade e principalmente na arena política.

As mulheres, formam um dos últimos contingentes sociais a conquistar os direitos políticos nas democracias contemporâneas e, mesmo nas mais consolidadas, têm um peso relativamente pequeno na distribuição de posições de representação política; sendo necessário uma urgente alteração no sistema, pois ocupar estes espaços não só é importante para afirmar a igualdade, mas essencial para que as mulheres consigam alcançar todas as grandes almejadas mudanças.

Assim, com base em tais ideias, buscar-se-á, responder à seguinte pergunta: porque, mesmo havendo legislação específica a respeito da proteção ao trabalho da mulher, mulheres ainda sofrem preconceito e são subvalorizadas no ambiente de trabalho?

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER

2.1 Conceito e breve evolução do Direito do Trabalho

Existem três correntes acerca do conceito do direito do trabalho. A primeira corrente, subjetiva, de acordo com Cesarino Junior, “é o conjunto de leis que consideram individualmente o empregado e o empregador, unidos numa relação contratual”. (CESARINO, 1980, p. 52). Ou seja, essa corrente prioriza as pessoas da relação de emprego, empregado e empregador, porém com frequência dão destaque a fragilidade do empregado na relação jurídica.

A segunda corrente, objetiva, ao contrário da primeira que prioriza os sujeitos, destaca o conteúdo do Direito do Trabalho, a lei, o contrato de trabalho. Um de seus defensores, Messias Donato, aduz que o Direito do Trabalho é um “corpo de princípios e normas jurídicas que ordenam a prestação de trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam.”. (DONATO, 1982, p. 6).

A corrente majoritária na doutrina é a mista, onde se tem elementos das duas correntes tanto subjetiva, valorizando os sujeitos da relação de trabalho, quanto objetiva, valorizando o conteúdo do Direito do Trabalho.

Para Vólia Bonfim Cassar (2014, p.5), adepta da visão holística da corrente mista, o conceito de Direito do Trabalho é:

Um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.

O Direito do Trabalho é um produto cultural do século XIX e das transformações ali vivenciadas, em termos econômico-sociais e políticos, tendo fundamental importância no âmbito da sociedade uma vez que retifica distorções econômicas geradas pelo capitalismo.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado “O direito do trabalho surge da combinação de um conjunto de fatores, os quais podem ser classificados em três grupos específicos: fatores econômicos, fatores sociais, fatores políticos.” (DELGADO, 2013, p. 84). Importante ressaltar que nenhum deles atua de maneira isolada, assim como comportam diferentes reflexos em sua própria configuração.

Um dos marcos da evolução do Direito do Trabalho no Brasil se estende de 1888 a 1930, se identificando sob a fase de manifestações incipientes ou esparsas. Nesse período as relações de emprego se destacam unicamente em São Paulo, no setor agrícola, e no Rio de Janeiro, uma vez que esses eram os mais importantes centros urbanos do país.

Posteriormente, aduz Delgado (2013, p.105),

O segundo período a se destacar nessa evolução histórica será a fase da institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho. Essa fase teve seu marco inicial em 1930, firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945). Terá, porém o condão de manter seus plenos efeitos ainda sobre quase seis décadas seguintes, até pelo menos a Constituição de 1988. A fase de institucionalização do Direito do Trabalho consubstancia, e, seus primeiros treze a quinze anos (ou pelo menos até 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho), intensa atividade administrativa e legislativa do Estado, em consonância com o novo padrão de gestão sociopolítica que se instaura no país com a derrocada, em 1930, da hegemonia exclusivista do segmento agroexportador de café.

Por outro lado, para Irary Ferrari o trabalho nas Constituições brasileiras se dá pela Constituição de 1824, a chamada “Constituição Política do Império Brasil”, inspirada nos princípios da Revolução Francesa, onde estava garantido a liberdade, segurança individual e de patrimônio, assim como o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial.

Mas somente a Constituição Federal de 1988 renovou, de fato, a visão coletiva dos problemas, valorizando os principais preceitos de natureza trabalhista,

quais sejam, a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva. Na mesma linha isonômica, igualou direitos entre empregados urbanos e rurais, e ainda teve significativo avanço no que tange a classe de trabalhadores domésticos, composta em sua maioria por mulheres.

Além disso, segundo Delgado (2013, p. 121):

Ampliou as proteções jurídicas à empregada gestante, seja através do mais largo prazo de licença previdenciária – 120 dias, (art. 7º XVIII, CF/88), seja através da garantia de emprego instituída, com prazo de até cinco meses após o nascimento (art. 10, II, “b”, ADCT, CF/88). Ao lado disso, ampliou de um para cinco dias a interrupção do contrato de trabalho para o pai, no período de nascimento do filho (art. 7º XIX e art. 10, § 1º, ADCT, combinados com art. 473, III, CLT). Suprimiu, ainda, o aviso prévio de oito dias (art. 487, I, CLT), ampliando o prazo para trinta dias (art. 7º, XXI, CF/88). Também estendeu para cinco anos o prazo bienal de prescrição do art. 11, CLT, mitigando os efeitos derruidores do antigo preceito celetista excessivamente restritivo (art. 7º, XXIX, “a”, CF/88).

2.2 Lineamento Histórico do Direito do Trabalho da Mulher no Brasil

O trabalho da mulher sempre esteve presente no Brasil, porém por vários séculos a mulher viveu submissa ao homem e às convenções impostas por uma sociedade fundamentalmente patriarcal. Sempre excluída do meio político e social, sua cidadania não era reconhecida, sendo mera extensão de seu pai ou marido, além de viver praticamente confinada aos espaços privados. Por este motivo, não lhe era permitido acesso à escola formal, sendo ensinada na maioria das vezes por sua mãe, essencialmente para tarefas do lar.

Na transição do período colonial para a fase industrial no Brasil, Calil (2011, p.21) aduz que:

Durante o período colonial, houve participação feminina em alguns ofícios predominantemente masculinos como panificação, tecelagem e alfaiataria. Outros ofícios eram atividades exclusivamente femininas, como as de doceira, fiandeira, rendeira, costureira. O comércio ambulante foi outra atividade preponderantemente feminina, praticada por mulheres livres ou por cativas, por ordem de seus proprietários, acabando por gerar a expressão “negras de tabuleiro” para se referir às mulheres que se dedicavam a essa atividade. A presença feminina no pequeno comércio foi tão

acentuada, tanto na colônia quanto na metrópole, que acabou sendo privilegiada pela legislação portuguesa que criou uma reserva de mercado às mulheres mascates, destinando-lhes o comércio de doces, bolos, alféloa, frutos melaço, hortaliças, queijos, leite, marisco, alhos, pomada, polvilhos, hóstias, obreiras, mexas, agulhas alfinetes, fatos velhos e usados.

Assim, “as mulheres deixam poucos vestígios diretos, escritos ou materiais. Seu acesso à escrita foi tardio. São elas mesmas que destroem, apagam esses vestígios porque os julgam sem interesse. Afinal elas são apenas mulheres cuja vida não conta muito.” (PERROT, 2007, p.17).

Na realidade, o homem sempre esteve vinculado a cultura, racionalidade e a construção da intelectualidade, por outro lado, as mulheres sempre estiveram vinculadas ao maternal e ao doméstico, trazendo graves consequências até os dias atuais, onde a área de exatas são dominadas quase exclusivamente por homens e a área de humanas por mulheres.

Bossa entende que a Revolução Industrial propiciou o ingresso da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho. “A introdução de máquinas acarretou novas formas de produção e uma grande concentração da mão-de-obra nas cidades e zonas industriais, constituídas principalmente por mulheres e crianças”. (BOSSA, 1998, p.3)

Mesmo com a conquista do sufrágio feminino na década de 30, a década de 70 é o momento histórico que demarca uma ruptura na própria forma de construção da história, foi um período de grande produção intelectual, onde as militantes feministas fizeram história com os movimentos emancipatórios. Logo, “a partir dessas décadas, houve um significativo acréscimo de mulheres entre estudantes universitários e passaram a considerar a carreira tão importante quanto a função procriadora.” (NASSER, 2004).

Os movimentos feministas da década de 70 trouxeram o desejo de liberdade, autonomia profissional, financeira e pessoal. Com isso o número de mulheres buscando uma escolaridade cada vez maior, frequentando universidades e se profissionalizando, aumentou exponencialmente, pois houve um forte movimento de incorporação das mulheres na sociedade economicamente ativa.

Por outro lado, a grande maioria das mulheres, principalmente as mais pobres, permaneceram nos lares alheios, prestando serviços como trabalhadoras domésticas.

Entende, o ilustríssimo professor Antonio Umberto de Souza Júnior (2015, p.15), que:

No caso do trabalho doméstico, a história tem revelado uma gradual (e cada vez menos tímida) fuga do passado, ligado à escravidão e à pobreza (não só econômica, mas também de proteção jurídica). Todavia, nenhum salto histórico foi tão vigoroso e significativo quanto aquele dado com a promulgação da Emenda Constitucional n. 72, em abril de 2013. Afinal, de um regime constitucional contido a partir da promulgação de 1988, migramos todos para uma nova ordem constitucional aproximadora (e quase equiparadora) do regime jurídico geral de proteção dos trabalhadores.

As trabalhadoras domésticas somente passaram a ter direitos significativos com a Constituição Federal de 1988 e finalmente passaram a ter seu trabalho ainda mais reconhecido com a Emenda Constitucional nº 72/2013. Atualmente consta no artigo 7º da CF, em seu parágrafo único, garantias fundamentais atribuídas a essas trabalhadoras, tais como: salário mínimo, irredutibilidade salarial, garantia de salário, décimo terceiro salário, duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, repouso semanal remunerado, terço de férias, licença-maternidade, aviso prévio ao tempo de serviço, entre outros.

Ainda que as trabalhadoras domésticas sejam possuidoras de mais proteção jurídica, de acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), as tarefas domésticas ainda são uma tarefa feminina no Brasil, isso independentemente de ser remunerada ou não remunerada; resultado da cultura opressora e machista que vigora no Brasil, ocasionando a dupla jornada de trabalho feminino.

2.3 Dupla Jornada Feminina

A questão da dupla jornada de trabalho não está relacionada diretamente com o direito à proteção ou promoção do trabalho da mulher, mas, com a constante necessidade da mulher conciliar diferentes papéis na sociedade. Reforce-se que na

prática essa realidade social tem interferido de forma bastante negativa na relação entre mulher e trabalho no Brasil atual.

A divisão do trabalho surgiu como uma forma de organização na sociedade capitalista. Essa divisão também é determinada sexualmente, ou seja, socialmente há uma grande diferença entre o que é considerado trabalho masculino e feminino, bem como a valoração deste trabalho, sendo atribuído muito mais valor ao trabalho do homem.

Sobre os múltiplos papéis que a mulher desempenha na sociedade, Amália Sina (2005, p. 127) aduz que:

Uma das grandes questões que a mulher enfrenta no dia-a-dia é a dos papéis múltiplos que é obrigada a assumir. A palavra parece forte, mas é essa mesmo: Obrigada. E por que? Há uma pressão da sociedade para que ela seja, ainda, esposa e mãe. Quem pensa de maneira tradicional, e o mercado de trabalho ainda está de maneira geral nesse estágio, nunca imagina que o homem tenha a obrigação de cumprir o papel de marido, no sentido de estar presente, de dividir tarefas domésticas, de cuidar dos filhos. Dele se espera que cumpra o papel que lhe destinaram deste a origem dos tempos: o que sai da caverna para caçar mamutes. Ou seja, a ele cabe o sustento da família. A sociedade não cobra abertamente da mulher que ela saia por aí a ganhar a vida, especialmente se tem marido e filhos e pertence a uma camada da população cujas necessidades básicas são supridas. Mas se cobra dela que seja uma excelente esposa e mãe, mesmo quando é uma executiva de sucesso. Inclusive, não raro, seus próprios parceiros esperam isso dela.

Na realidade, muitos lares brasileiros são mantidos pelo trabalho feminino. Nesse caso nada seria estranho, se a mulher não tivesse que realizar todos os afazeres domésticos que ainda estão na sua incumbência, pois, a página da mulher como única responsável para cuidar do lar, do esposo, dos filhos, e de tantas coisas mais, em muitos lares brasileiros ainda não foi virada.

Apontando as razões da dupla jornada do trabalho feminino, Santos (2012, p. 3) destaca que:

Apesar dos diversos espaços conquistados, a condição da mulher ainda é permeada por estigmas provindos de uma sociedade fundamentalizada no patriarcado, cujos vestígios contemporâneos podem ser vistos no reducionismo e naturalização da mulher à esfera privada, ou seja, ao âmbito doméstico, do lar. Desse modo, se torna relevante problematizar a condição de subalternidade ainda vivida

por mulheres, principalmente no que se refere à relação dual de trabalho, tendo em vista que além de trabalhar na esfera privada que consiste em ser uma multiplicidade de afazeres [entenda-se como o lar], trabalha também na esfera pública [entenda-se como fora do lar.

Logo, a dupla jornada do trabalho feminino está estritamente relacionada com a visão patriarcal ainda presente nesse século; de que é obrigação somente da mulher cuidar dos afazeres da casa e dos filhos, o que traz uma sobrecarga de trabalho no seu dia-a-dia. Superar mais essa compreensão tem sido um grande desafio para as mulheres trabalhadoras da atualidade, uma vez que ambos os gêneros são responsáveis por gerar os filhos, assim como pela ordem/desordem da casa.

Diversos são os aspectos que expressam a desigualdade de gênero no Brasil. Mesmo após uma infinidade de mudanças sociais e políticas, as relações assimétricas de poder entre os gêneros ainda se mantêm, principalmente no que tange às oportunidades econômicas.

Apesar da sua fundamental importância na reprodução social, o trabalho doméstico quando não remunerado, é realizado por mulheres e ocupa parte expressiva da jornada de trabalho feminina, além de não contribuir para a formação de rendimentos. Na prática, o trabalho doméstico remunerado também é, em sua maioria, realizado por mulheres, porém com rendimentos baixos e condições precárias de trabalho.

A Lei Complementar nº 150/15, conhecida como a “PEC das domésticas”, termo machista, uma vez que existem trabalhadores domésticos do sexo masculino, ainda que seja uma minoria, estabeleceu uma ampliação significativa dos direitos desses trabalhadores, mas ainda insuficiente para equiparar na prática salários de prestadores de serviços domésticos do gênero feminino e masculino.

Cultural e socialmente, as mulheres não conseguem se desvincular do papel social a elas designado, tarefas do ambiente privado, quais sejam, tarefas domésticas e tarefas de cuidados de crianças e idosos.

Em atenção a uma pesquisa realizada pela PNAD-IBGE, Martins (2013, p. 7), aduz que:

Os resultados dos dados da PNAD em 2011 mostram que, embora as mulheres, no Brasil, tivessem uma participação menor do que os homens em termos de horas semanais no mercado de trabalho (36,9 e 42,6 respectivamente), elas dedicavam, em média, 21,8 horas semanais às tarefas domésticas e de cuidado (reprodução social), representando mais do que o dobro de tempo da dedicação dos homens, com 10,3 horas semanais. Desse modo, acrescentando-se a média de horas semanais no mercado de trabalho, a jornada dupla das mulheres brasileiras chegava a 58,7 horas totais por semana, contra 52,9 dos homens.

Por outro lado, ao se contemplar o tipo de afazeres domésticos executados pelos homens, um estudo realizado pelo IPEA em 2010 ressalta que a participação masculina mais frequente nessas tarefas está concentrada em atividades interativas e em espaços fora do lar, como a realização de compras de mantimentos em supermercados e o transporte dos filhos para a escola; no âmbito do domicílio, os homens se dedicam esporadicamente a atividades de manutenção doméstica, como reparos e consertos.

O resultado dessa desigualdade se reflete, entre outros fatores, em estresse, desgaste físico e emocional, problemas de saúde, na baixa qualidade de vida e na reprodução e manutenção da pobreza, uma vez que as principais vítimas são as mulheres jovens com filhos pequenos que tem acesso reduzido a creches e pré-escolas.

Em termos sociais e culturais, segue sendo atribuída às mulheres a responsabilidade de grande parte do trabalho doméstico, atividade não remunerada no âmbito privado, ou seja, apesar da crescente incorporação das mulheres ao mercado de trabalho, as mesmas não conseguem se desvincular do papel social à elas designado, gerando assim uma sobrecarga física e mental que afeta o seu bem-estar.

Ainda em relação à dupla jornada o professor Henrique Macedo aduz que: “A legislação protege o trabalho da mulher pelo fato de que esta, não raras as vezes, além de empregada, é também responsável pelos trabalhos em sua residência, quando ainda não acumula as atividade de mãe.” (HINZ, 2006, p.61)

Evidencia-se uma situação no mínimo delicada para as mulheres brasileiras contemporâneas, que se debatem entre conciliar antigos e novos papéis, na tentativa de equilibrar as atribuições no trabalho, na vida pessoal e familiar.

É notório que as mulheres não querem mais ficar limitadas à esfera privada, objetivando horizontes para além dela. Contudo, ainda não atingimos a tão sonhada

igualdade material em relação aos homens, motivo pelo qual é extremamente necessário a manutenção de políticas afirmativas e protetivas acerca do trabalho da mulher.

Assim, as estratégias de promoção de igualdade de gênero na esfera do trabalho exigem a atenção e ação não só das políticas públicas, mas privadas também, com a gradual mudança de comportamento da sociedade.

2.4 Discriminação do Trabalho da Mulher

Na história a mulher sempre esteve ligada a imagem de fragilidade, delicadeza e submissão, principalmente na antiguidade, mas com resquícios arraigados na sociedade até os dias atuais o que acaba por gerar a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

A discriminação na esfera trabalhista pode acontecer em diversos momentos, como na admissão, no curso do contrato, na dissolução do pacto laboral, inclusive no emprego público, quando o processo seletivo realizado não se dá através de concurso. Amauri Mascaro Nascimento (2007, p.1004) relata a promoção que a mulher recebeu após a Constituição de 1988:

O direito promocional do trabalho da mulher surgiu quando as premissas que inspiram a legislação anterior proibitiva foram afastadas e a mulher deixou de ser considerada um ser inferior que necessita de proteção do Estado, como se fosse incapaz para as mesmas oportunidades de trabalho oferecidas pela sociedade ao homem.

Existe outro aspecto que deve ser cuidadosamente analisado, uma vez que ocupa posição de destaque nos desentendimentos atuais entre gêneros. “Muitos dos que defendem a igualdade de direitos afirmam que não existe qualquer diferença entre os sexos. Mas, apesar de terem sido criados em condições de igualdade, homens e mulheres foram também feitos diferentes.” (MUNROE, 2006, p.23).

Certo é que muitos são os fatores que separam homens e mulheres, de maneira comportamental e psicologicamente, na maioria das vezes por construção social, mas principalmente, biologicamente, tanto na questão da força física, como na questão da capacidade de gerar vidas.

Atualmente, infelizmente, a maternidade é o ponto que mais gera a discriminação do trabalho da mulher. Inúmeras são as que deixam de ser contratadas em detrimento de homens, por terem filhos pequenos, ou ainda, por estarem em idade reprodutiva. No tocante à discriminação quanto às mulheres, Barros (2005, p. 1085) assevera que:

Essa situação poder-se-ia reverter se a mulher estivesse mais preparada para uma maternidade responsável, por meio do planejamento familiar e se os países contassem com uma infraestrutura social capaz de proporcionar-lhe maior disponibilidade de berçários e creches, gratuitas ou com mensalidades acessíveis e próximas aos locais de trabalho, além de pré-escolas com longa duração da jornada escolar. Também um horário mais flexível e maior número de cursos de reciclagem permitiriam às mulheres readquirirem a experiência e a eficiência, quando retornassem ao serviço.

Importante salientar que a licença-maternidade, em si, é um instituto trabalhista com previsão no art. 7º, XVIII da Constituição Federativa do Brasil e artigos 392 e 392-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ao passo que, de maneira diversa, o salário-maternidade possui natureza previdenciária e não se restringe à empregada, uma vez que é um direito da segurada da Previdência Social, sendo estendido também a diversas outras categorias de trabalhadoras, por exemplo, à empregada doméstica, contribuinte individual, trabalhadora avulsa, segurada especial e segurada facultativa.

Historicamente o empregador era responsável pelos encargos trabalhistas no período em que a empregada gestante se afastava do trabalho para dar à luz, contudo, principalmente com o objetivo de se evitar a discriminação do trabalho da mulher “a partir da promulgação dos Decretos nº 51.627/62 e 58.020/66, tais encargos deveriam ser pagos pelo Estado e em caso algum o empregador deveria arcar com estas prestações, bem como estas deveriam ser patrocinadas por um sistema de seguro social ou fundo público” (MARTINS, 2008, p. 580).

Ainda segundo Sergio Pinto Martins (2008, p.580):

Somente com a edição da Lei nº 6.136, 7-11-74, é que o salário-maternidade passou a ser uma prestação previdenciária, não mais tendo o empregador pagar o salário da empregada que vai dar à luz. O custeio do salário-maternidade era de 0,3% (art. 4º da Lei nº

6.136/74), que foi extinta pela Lei nº 7.787/89, pois ficou englobado no percentual de 20% que a empresa deve recolher sobre a folha de pagamento (§ 1º do art. 3º da Lei nº 7.787/89). Essa orientação foi repetida no inciso I do art. 22 da Lei nº 8.212/91.

Oportuno definir que o salário maternidade, conforme expressam Panuzzio e Nascimento (2006, p. 164) “consiste na remuneração que a segurada gestante tem direito durante seu afastamento, de acordo com o período estabelecido por lei e mediante comprovação médica.” O início do afastamento será determinado por atestado médico e, dependendo da sua necessidade, poderá mudar de função e após, retornar para função anteriormente exercida.

O afastamento após o parto é obrigatório, não condicionado ao nascimento do filho com vida, uma vez que a licença maternidade tem como fato gerador não apenas o nascimento do filho, mas também a gestação, que acarreta mudanças significativas na vida da mulher, tanto físicas quanto psíquicas.

Aduz Sergio Pinto Martins (2008, p.581) que “havendo aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, a mulher terá direito a um repouso remunerado de duas semanas, podendo retornar a função que ocupava antes do seu afastamento”.

A nossa Constituição Federal, em seu art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais provisórias, determinou a vedação da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até os cinco meses após a realização do parto, como forma de haver uma maior proteção à mulher gestante e também ao nascituro. O maior problema situa-se na discussão sobre o que caracterizaria a confirmação da gravidez.

Duas são as correntes que tentam explicar tal situação. A primeira alega ser necessária a comunicação da empregada ao empregador em relação ao seu estado gravídico, porém a segunda corrente defende ser dispensável tal comunicação, uma vez que o Ato das Disposições Transitórias nada aduz a respeito.

Em relação à licença-maternidade e salário-maternidade da mãe adotante Garcia (2010, p. 09) aduz que “a Carta Magna assegura esses direitos à adotante como uma forma de alcançar a melhora de sua condição social, bem como

assegurar aos filhos havidos por adoção os mesmos direitos e qualificações, sendo vedada qualquer designação discriminatória relativa à filiação.”

Anteriormente, dos §§ 1º e 3º do artigo 392-A da CLT serem revogados pela Lei nº 12.010/2009, a licença da mãe adotiva era restrita a períodos determinados de acordo com a idade da criança, de modo totalmente discriminatório, uma vez que, no caso da adoção, os primeiros laços afetivos são construídos justamente por esse tempo inicial de convivência, tal dispositivo gerava diversas controvérsias por parte da doutrina.

Para Yone Frediane (2006, p.169):

A propósito do tratamento escalonado estabelecido pela Lei n. 10.421/02, em virtude da idade do adotado, duas outras colocações ainda merecem ser expostas; a primeira, no sentido de constituir fato público e notório que quanto maior a idade da criança adotada, maior será possivelmente sua dificuldade de adaptação no novo lar, daí porque os prazos previstos nos referidos diplomas legais inferiores aos 120 (cento e vinte) dias se afiguram insignificantes ao propósito a que se destinam, posto que discriminam a criança adotada em categorias em razão da respectiva idade.

Atualmente, com o advento da Lei nº 12.010/2009, tanto a licença-maternidade como o salário maternidade da mãe adotante passaram a ser de 120 dias independentemente da idade da criança. Logo licença-maternidade e o salário-maternidade são devidos não apenas a mulher que gerou seu filho, mas também àquelas mães que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de seus filhos.

A Lei nº 9.029/95 estabeleceu normas relativas à proibição de exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Porém nada impede que o empregador solicite exame médico demissional da empregada, “dado ao fato de esta ser uma garantia para as próprias partes da condição de estabilidade da obreira, para efeito da manutenção da relação de emprego no caso dela estar grávida, não representando crime, infração administrativa, ou outra qualquer.” (MARTINS, 2008, p. 583)

A mulher empregada tem o direito de mudar de função e de rescindir o contrato se este for prejudicial à gestação, e tem ainda o direito de dois intervalos especiais para amamentação do filho até que este complete seis meses de idade, sendo que cada intervalo deve ser de meia hora. Existe também o direito à creche no local de trabalho, desde que nele laborem mais de 30 empregadas com mais de 16 anos.

Para Lopes (2006, p. 69):

Em uma análise estritamente jurídica chega-se ao entendimento de que a falta de recursos para o custeio de creches não pode continuar sendo usada para justificar a insistente situação de desigualdade da mulher no mercado de trabalho, ao passo que, se o Estado não cumpre seus deveres como tal, deve ao menos exigir a colaboração mútua dos pais para com os filhos, para que assim possa haver a chance da ascensão profissional da mulher no mercado de trabalho, evitando a disparidade, hoje tão evidente, entre homens e mulheres.

Importante salientar que o combate efetivo da discriminação do trabalho da mulher deveria iniciar pela diminuição do ônus que o empregador continua a ter mesmo quando a empregada está afastada do trabalho por motivo de licença-maternidade, uma vez que o maior fruto da discriminação das mulheres no mercado de trabalho é em relação a gestação. Dentre tantas prestações, vale destacar os 20% sobre a folha de pagamento pagos pelo empregador à título de contribuição previdenciária.

Lopes (2006, p.73) enfatiza o § 2º do art. 22 da Lei nº 8.212/91 que dispõe:

o salário maternidade é considerado salário de contribuição, portando não há lógica alguma na obrigatoriedade de contribuição previdenciária do empregador ao INSS, visto não ter se verificado hipótese de incidência, uma vez que durante o período de licença maternidade a empregada não recebe remuneração do empregador. Desta forma, há entendimento que tal dispositivo fere a norma constitucional, dado ao fato que, segundo a nossa Carta Magna, tal contribuição previdenciária incide apenas sobre folhas de salário e demais rendimentos do trabalho.

Idealmente, Lopes entende que a Previdência Social deveria se responsabilizar pelos depósitos fundiários e duodécimos de férias além do 13º salário “do período correspondente à licença maternidade, mesmo que, para fazer frente aos encargos correspondentes, fosse necessário aumentar o valor da

contribuição devida por todos os trabalhadores (homens e mulheres).” (LOPES, 2006, p.74)

Certo é que a proteção ao mercado de trabalho da mulher está prevista na Constituição Federal visando garantir que mulheres tenham o mesmo acesso e igual oportunidade de trabalho que homens, buscando afastar toda e qualquer forma de discriminação em relação à mulher. E uma das formas de evitar a discriminação é justamente criar mecanismos que incentivem a contratação de mulheres por parte das empresas. O incentivo já existente, citado acima, que é o pagamento do salário-maternidade realizado pela Previdência Social e não pelo empregador, é um início, mas ainda há muito o que melhorar.

Retirar do empregador o ônus de pagar a licença-maternidade e dividi-lo, como custo social, por toda a sociedade mais do que como incentivo se apresenta como atendimento aos princípios basilares de todo Estado, pois atinge ao seu fim social. É óbvio, porém, que tal medida não basta, haja vista o abismo profundo que separam as condições de ingresso e permanência de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Se faz necessário que leis e incentivos específicos corrijam as distorções existentes e que a curto e médio prazo se possibilite a almejada igualdade pregada pela Constituição, para ao menos diminuir de maneira considerável a discriminação da contratação de mulheres pelo mercado de trabalho. Porém, até agora, não há qualquer lei em vigor que traga os incentivos específicos preconizados no texto constitucional, há, apenas, leis que vieram coibir abusos cometidos por empregadores.

Para Tabak e Verucci (1994, p. 64):

O item XX do artigo 7 define como direito a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei”. Esse item remete aos termos da lei, pressupondo regulamentação. De fato, existem vários projetos de lei no Congresso que pretendem proteger o espaço da mulher no mercado de trabalho, mas até agora nenhuma lei foi promulgada nesse sentido. Vem ocorrendo, na última década, um aumento considerável da participação da mulher no mercado de trabalho, em todos os níveis.

Contudo, mesmo que as modificações sejam tímidas, mais visando coibir distorções e punir a discriminação contra o trabalho da mulher, do que verdadeiramente incentivar sua contratação e permanência no emprego; se apresentaram como um avanço no vácuo legislativo que é o direito promocional do trabalho da mulher; pois, se até o advento da Constituição Federal de 88 o trabalho feminino era vítima de inúmeras restrições infundadas, após a Carta, com o advento da igualdade entre homens e mulheres, pouco foi feito no sentido de reproduzir no plano concreto essa propalada igualdade formal.

Por fim, apesar do grande progresso alcançado ao longo dos anos, a busca pelo direito de exercício profissional pleno da mulher não deve ser cessada, a discriminação contra o trabalho da mulher deve continuar a ser combatida, principalmente no que tange a gravidez, uma vez que as Leis existentes ainda não são suficientes para que as mulheres tenham sua capacidade profissional respeitada e admirada.

2.5 Proteção do trabalho da mulher

A estipulação dos direitos trabalhistas no âmbito constitucional surgiu com o intuito de resguardar os direitos dos cidadãos e protegê-los contra as intempéries do legislador infraconstitucional. Existem diversos preceitos constitucionais, fortemente protetivos, visando combater a discriminação do trabalho da mulher, fato que se encontra inserido no preceito constitucional da isonomia, porém, os preceitos de igualdade previstos nos textos legais ainda não são suficientes para que este ideal penetre também na realidade da sociedade, pois a discriminação mesmo banida dos textos legais, continua a se perpetuar em vários seguimentos sociais.

O Direito do Trabalho é “o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinando situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.” (MARTINS, 2012, p.18).

Do modo que foi concebido em Versailles, a relação de trabalho, pessoal, subordinado, remunerado e não eventual foi chamada de “relação de emprego”, como categoria básica a partir do qual foram desenvolvidos seus princípios, regras e institutos essenciais.

O Direito do Trabalho caracteriza-se por ser intervencionista e protetivo em relação ao empregado, sendo seus institutos essencialmente coletivos ou socializantes. Analisando o inciso XVIII, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, fica claro a preocupação do legislador em proteger o trabalho da mulher gestante, garantindo-lhe repouso com duração de 120 dias. Porém, na prática, isso reduziu o número de contratações de mulheres, e em consequência a essa medida discriminatória, o legislador proibiu o comprovante de esterilidade e/ou atestado de gravidez.

A Juíza do Trabalho Maria Inês Moura S. A. da Cunha (2007, p. 195), comenta a respeito dos fundamentos especiais da tutela de proteção do trabalho da mulher:

A despeito de entendermos serem relevantes tais fundamentos, já que é impossível olvidar a vocação natural da mulher para maternidade, temos que as primeiras normas que visavam a proteção da mulher traziam a justificativa conservadora de sua fragilidade, o que apenas reforçava o comportamento discriminatório, obstando-lhe o acesso a uma parcela ponderável do mercado de trabalho. Também é certo que tal entendimento dificultava qualquer contratação, na medida em que o empregador sempre haveria que considerar, quando da celebração do contrato de trabalho, qual tempo potencialmente disponível do trabalhador para produção. Vale dizer, a proteção, como posta e prevista, estimula uma discriminação negativa, já que veda à mulher o acesso a determinados cargos ou funções.

Além de disposições gerais contra a discriminação por motivo de sexo, cor, idade, ou situação familiar, entre as quais as que proíbem a exigência de exames de esterilidade ou gravidez e revista íntima as empregadas, a Lei nº 9.799/1999, inseriu novos artigos no capítulo III da CLT, que trata da proteção ao trabalho da mulher.

As modificações no texto da Consolidação das Leis do Trabalho buscam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional e o acesso ao emprego assim como as condições gerais de trabalho da mulher. Um dos escopos dessa lei é

garantir o igual acesso de mulheres às vagas de emprego e, para tanto, veda uma série de atividades que, se promovidas pelo empregador ou futuro empregador, dificultariam ou impediriam a consecução do emprego pela trabalhadora.

Assim, a CLT em seu art. 373-A proíbe: publicação de anúncios de emprego cujo texto faça referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar; recusa de emprego ou promoção, ou a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, ressalvados os casos em que a natureza da atividade exigir as medidas vedadas. Como também condena considerar sexo, idade, cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; e, também, impossibilitar o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez.

A lei também impõe, em seu art. 390-B, que vagas de cursos de formação de mão-de-obra, sejam eles ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, sejam oferecidas a empregados de ambos os sexos. Bem como estabelece que as empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, devem manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra (art. 390-C).

Por outro lado, assegura que a pessoa jurídica pode se associar a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher. A lei ainda veda que o empregador ou seu preposto promovam revistas íntimas em suas empregadas ou funcionárias, de acordo com o art. 373-A.

Na seção que versa sobre a proteção à maternidade, inseriu parágrafo IV, em seu art. 392, que garante à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos sua transferência de função, quando sua condição de saúde assim o exigir, assegurada a retomada da função anteriormente exercida logo

após o retorno ao trabalho e também a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Aduz Médici, Beltrão e Oliveira que (1994, p. 7):

As diferenças biológicas entre os sexos, para efeitos de previdência social, ligam-se primordialmente à reprodução. Cabendo à mulher, na procriação, funções como a gestação e a amamentação dos filhos, as quais demandam tempo e cuidados médicos durante a gravidez e no período pós-natal. É, então, vista como natural a existência de benefícios diferenciados que assegurem proteção à mulher no desempenho dessas funções. Esses mecanismos de proteção podem abranger diversas áreas, tais como: estabilidade no emprego durante a gravidez e no período pós-natal; afastamento do trabalho no período perinatal; vencimentos parciais ou integrais garantidos durante o período de afastamento; ajudas de custo para as despesas de parto; serviços de saúde antes, durante e depois do parto etc. Podem ser expressos em instrumentos legais de diversos níveis: constitucional, infraconstitucional, normativas de órgãos governamentais e de esferas centrais ou locais.

As normas de proteção à gravidez e à maternidade destinam-se não apenas à trabalhadora que é ou será gestante e mãe, mas também tem como foco proteger o filho desta mulher desde sua concepção. A maternidade foi, por muito tempo, usada como argumento para que a mulher não trabalhasse, já que deveria ficar em casa cuidando dos filhos. Porém, muitas mulheres jamais tiveram a opção de não trabalhar para cuidar de seus filhos, pois, para elas, o sustento deles advinha de seu trabalho. E, principalmente, após a revolução industrial que promoveu o emprego de mulheres em larga escala caiu por terra os argumentos de que a mulher não deveria trabalhar e surgiu a necessidade de garantir-lhe direitos iguais aos dos homens trabalhadores.

Ainda hoje existem aqueles que defendem que a maternidade é um empecilho para a contratação de mulheres em idade reprodutiva, porém, vez que o poder público arca integralmente com o pagamento do salário-maternidade, semelhante argumentação mascara, na verdade, preconceito.

3 ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL SOFRIDOS POR MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1 Assédio Moral

Assédio é o termo utilizado para designar todo constrangimento, físico ou psíquico à pessoa.

O assédio moral também conhecido como bossing, mobbing, bullying, harcèlement, manipulação perversa, terrorismo psicológico, psicoterrorismo; se caracteriza pelo abuso praticado pelo empregador em relação a seus empregados, independentemente se praticado de maneira direta ou indireta, de maneira vertical ou horizontal; de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva, prolongada e habitual, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade e ainda à integridade psíquica, que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou ainda deteriorar e degradar o psicológico no ambiente de trabalho, ou seja, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

O assédio moral é um problema crescente no Brasil e é caracterizado principalmente pelo dano, repetição, intenção, premeditação, intensidade da violência psicológica e existência de danos psíquicos; “inicia-se, normalmente, por uma recusa da alteridade de alguém e manifesta-se por um comportamento de discriminação” (THOME, 2008, p. 33).

No Brasil a doutrina, em sua maioria, entende que a repetição é elemento intrínseco do assédio moral no âmbito do Direito do Trabalho. Para Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 5) as práticas abaixo elencadas, pelo prazo de um a três anos, são caracterizadas como assédio moral:

retirar a autonomia do empregado que a detinha; transferir seus poderes a outros, isolar o trabalhador no ambiente de trabalho; premiar o “dedo-duro” por entregar as falhas do outro, causando disputa entre pares; fomentar a inveja de um trabalhador pelo cargo do outro, estimulando-o à competição desleal; criar metas impossíveis de atingimento; rebaixar; diminuir o salário; conceder prazos exíguos para atividades complexas, de forma que o trabalho jamais saia perfeito etc. Todos estes atos praticados de forma repetida, por meses ou anos, afetam a saúde mental do trabalhador que passa a ter dúvida de sua própria competência.

Podemos entender que o assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho, principalmente das mulheres uma vez que ainda vista atualmente como um ser mais fraco, atentando contra a sua dignidade e principalmente contra sua integridade física e/ou psíquica.

De acordo com o dicionário “assédio” significa, entre outras coisas, insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros sintomas. Logo, assediar significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar.

“Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.” (GUEDES, 2003, p. 33).

Diversos autores conceituam o assédio moral, aduz Schmidt (2001, p. 142) que:

existem várias definições que variam segundo o enfoque desejado (médico, psicológico ou jurídico). Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não sexual e não racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento.

A pessoa atacada é posta na condição de debilidade, sendo agredida direta ou indiretamente por uma ou diversas pessoas, de forma contínua e sistemática, sendo o objetivo sua exclusão do mundo do trabalho, consistindo num processo discriminatório.

Entende Barreto (2000) que:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Assim, a conduta do assediador deve ter sempre o objetivo de acabar com a autoestima da assediada, de inferiorizá-la, de fazê-la se sentir humilhada e muitas vezes de fazer com que ela ache que é a grande culpada pela situação que está passando. É exatamente pela subjetividade dessa conduta, que visa atingir o psicológico, que se torna difícil identificar o assédio moral, pois a situação envolve tanto a pessoa, que algumas vezes ela é levada a pensar que é merecedora do sofrimento ou até mesmo causadora da situação.

Para Silva (2005, p. 15):

Devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas isoladas por parte do superior. Muito mais do que isto, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizada a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima. Caso contrário, teremos meras ofensas esparsas, mas que não possuem o potencial evidenciador do assédio moral.

Pode ser que o agressor pratique a violência psicológica simplesmente pelo prazer de manter a vítima submetida a torturas de ordem psíquica e moral, principalmente em relação as mulheres, motivando sua conduta pela tendência sádica. E ainda outra possibilidade ocorre quando o agressor pratica o assédio com a finalidade exclusiva de provar o seu poder através do predomínio do medo e da insegurança não só da vítima como dos demais trabalhadores da empresa.

Muitas vezes o objetivo do assediador é massacrar alguém mais fraco, principalmente as mulheres, cujo medo gera conduta de obediência, não só da vítima, mas de outros empregados que se encontram a seu lado. Ele é temido e, por isso, a possibilidade de a vítima receber ajuda dos que a cercam é remota.

“Assim, são três as características basilares para a configuração do Assédio Moral que devem aparecer conjuntamente: conduta psicológica, repetitiva e com a finalidade de excluir a vítima.”. (CAPELARI, 2009).

O objetivo principal do assédio moral é a exclusão da vítima, seja pela pressão deliberada da empresa para que a empregada se demita, aposente-se

precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde, bem como pela construção de um clima de constrangimento para que ela, por si mesma, julgue estar prejudicando a empresa ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo para se ausentar ou para sair definitivamente.

Tal finalidade, como já observado, guarda traços discriminatórios, uma vez que, imotivadamente, cria-se uma situação para furtar-se de despesas com verbas trabalhistas ou ainda para excluir alguém indesejado simplesmente pela competição entre colegas, discriminando a vítima com objetivos ilícitos.

Por um lado, argumenta-se que se a comprovação da existência do dano for condição para a configuração do assédio moral, será criada uma situação na qual as “vítimas” que tivessem uma estrutura psicológica mais preparada estarão desprotegidas. Desse modo, a conduta assediadora não será condenada ou coibida pelas autoridades, vez que não haveria a figura do assédio moral a ser punida. Logo se defendeu, que a efetiva comprovação do dano emocional não poderia ser requisito para a configuração do assédio, pena de, indiretamente, permitir a ação assediadora com relação aos empregados emocionalmente mais resistentes.

Aduz Sônia Nascimento (2004) que:

Dessa forma, teríamos o assédio moral como uma situação de violação mais grave que a “mera” lesão do direito de personalidade, eis que acarreta um dano à saúde psicológica da pessoa, à sua higidez mental, o que deve ser mais severamente repreendido pelo ordenamento. Tal repreensão se revela, principalmente, no tocante à valoração da indenização advinda do assédio moral, que deve ser analisada de modo diverso daqueles critérios comumente utilizados para as demais formas de pleito do dano moral. Nota-se que não é dado ao assediado a devida atenção valorativa na reparação do dano sofrido, pois, como forma mais grave de violação da personalidade e da saúde mental do trabalhador, mereceria indenização superior.

O perfil do Assediador Moral, em princípio, é o de uma pessoa “perversa”. A provocação que exerce sobre a vítima leva-a a ultrapassar os seus limites. O perverso só consegue existir e ter uma boa autoestima humilhando os outros.

“Segundo o psiquiatra González de Rivera, entre os fatores que interferem na personalidade do assediador está a mediocridade, a inveja e outros sentimentos mesquinhos que o leva a destruir os outros.” (BARROS, 2007, p. 909).

Independentemente do tipo de assédio moral, seja ele praticado por um superior hierárquico para com um subordinado, seja entre colegas de trabalho, seja de um subordinado para com um superior hierárquico, de forma individual ou coletiva, a motivação para o assédio moral é sempre a inveja, vinculada ao abuso, onde o agressor pretende isolar a vítima e quando se trata de superior hierárquico pode deixar de atribuir-lhe trabalho.

Na maioria das vezes a prática do assédio moral é de difícil comprovação, porquanto, na maioria das vezes, ocorre de forma velada, dissimulada, visando minar a autoestima da vítima e a desestabilizá-la.

De acordo com Alkimin (2006, p. 62):

Quanto às espécies, o assédio moral classifica-se em: vertical descendente, horizontal simples ou coletivo e vertical ascendente. O assédio moral vertical descendente é o mais corriqueiro e comum, é aquele que quando parte do superior em relação ao seu subordinado. Em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado.

A maneira vertical se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéticas, nas quais predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado à produtividade. Esse tipo de assédio é praticado por parte de empregador, compreendido na expressão o empregador propriamente dito, assim como qualquer outro superior hierárquico que receba a delegação do poder de comando.

Um fato importante é, o assédio moral vertical ascendente que acontece quando os empregados, em situação de subordinados, assediam sua superiora hierárquica, pelo fato de ser mulher e não ter socialmente o respeito devido ao homem; esse é um modo mais raro de ocorrência de assédio moral, porém não pode ser ignorado.

“Tal fenômeno pode ocorrer tanto quando o superior excede em seus poderes, tornando o autoritarismo sua maneira de exercer sua função, como quando se mostra inexperiente ou inseguro, tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas”. (SILVA FILHO; SABINO, 2011).

Em relação ao assédio moral horizontal, trata-se daquele cometido por um colega de serviço para atingir outro colega de serviço, que se manifesta através de brincadeiras maldosas, piadas grosseiras, gestos obscenos, menosprezo, isolamento, dentre outras, podendo ser resultante de conflitos interpessoais ou competitividade/rivalidade para alcançar determinada meta.

O assédio moral cometido nessas condições agride diretamente os direitos de personalidade, de dignidade e de honra da empregada assediada, obstruindo a paz do ambiente de trabalho, devendo, neste caso, o/a colega de serviço assediante responder por perdas e danos por sua conduta antissocial e ilícita, além de se sujeitar às normas disciplinadoras do empregador.

O que tem gerado bastante relevância na atualidade é o praticado pelos superiores hierárquicos em relação à coletividade de empregados, principalmente no que tange as novas políticas ditas como motivacionais de vendas ou de produção.

Geralmente as pessoas que não atingem a meta são submetidas às diversas situações de psicoterror, situações extremamente vexatórias, com repercussões gravíssimas para as vítimas, como fazer flexões, vestir saia baiana, passar batom, usar capacetes com chifres de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas com escritos depreciativos, dançar música de cunho erótico, dentre outras. O resultado da agressão moral num indivíduo reveste-se em diversos prejuízos, tanto de ordem social e econômica para o local de trabalho, como biológicas para a pessoa assediada.

A repercussão do acontecimento dentro do ambiente de trabalho ocasionará a deturpação da imagem da empresa, podendo sofrer um boicote de seu público-alvo e de seus investidores e patrocinadores, principalmente porque atualmente, com as mídias sociais, as notícias se espalham rapidamente.

O empregador que estimula, permite ou é omissos quanto à prática do assédio ou, ainda, com sua própria atividade dá origem, ou até mesmo cria condições para que haja o desencadeamento do procedimento do terrorismo psíquico no trabalho, deve responder pelos danos causados.

No plano patrimonial o assédio moral indenizável, além de permitir a resolução indireta do contrato, o afastamento em razão de doença de trabalho e ainda, quando demitido, a reintegração do empregado por nulidade do ato jurídico.

Por sinal em se tratando de responsabilidade civil objetiva, a teor do disposto no art. 932, III, do Código Civil, são também responsáveis pela reparação civil “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”, respondendo pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos (pessoas mencionadas nos incisos I a V do art. 932), “ainda que não haja culpa de sua parte” (art. 933, CCB/2002).

Portanto, o empregado que sofre assédio moral, terá direito a indenização por danos materiais e morais, devido pelo empregador, independente de culpa. “Destarte, desnecessário indagar acerca da culpa in vigilando (consequente da desatenção, falta de vigilância ou cuidado de outrem sob sua guarda ou responsabilidade) ou in eligendo (evidenciada pela equivocada escolha ou nomeação do preposto).” (MUNIZ, 2008).

3.2 Assédio Sexual

A faculdade do ser humano de livre agir não deve ser interpretada de forma extrema. Desde crianças somos direcionados ao entendimento de que há limites para o exercício da liberdade, sendo que, conforme aduz Rodolfo Pamplona Filho (2001, p.23), “a liberdade é algo inerente à capacidade volitiva do homem, escolhendo a prática deste ou daquele tipo de ação, muito mais evidente é que haverá certos tipos de atos que serão reprimidos pela Ordem Jurídica, como verdadeiras limitações ao exercício absoluto da liberdade.”

Os limites ao exercício absoluto da liberdade do ser humano encontram respaldo no sistema jurídico, uma vez que há possibilidade de fazer tudo aquilo que não é proibido pelo ordenamento jurídico.

Inserido no contexto de liberdade, está liberdade sexual. Consoante afirma o Pamplona (2001, p. 30):

A noção jurídica de liberdade sexual está ligada, portanto, à ideia de livre disposição do próprio corpo, concepção esta que se relaciona a uma visão individualista do ser humano, que pode ser sintetizada na frase, tão ouvida entre os apologistas da legalização das drogas, de que —cada um faz com seu corpo o que quiser.

A questão do assédio sexual, contudo, muito antes de ser abordada pelos Tribunais e tipificada como crime pelo Código Penal, sempre esteve presente na realidade social, trata-se, portanto, de um problema antigo. A sociedade era ainda mais patriarcal e machista, a mulher não possuía os mesmos direitos que o homem, eram tidas como objetos, não apenas sexual, mas também de direito. O fato é que ainda hoje vigora a ideia machista de que somente as mulheres podem ser sujeitos, como vítima, do assédio sexual.

A doutrina, todavia, atribui a origem do assédio sexual aos tempos feudais, em que os Senhores dos feudos possuíam o *jus primae noctis*, que significava que a primeira noite das mulheres recém-casadas lhes pertencia. Na Idade Média este cenário também não era muito distinto, para Felker (2007, p. 64); “mesmo que a sexualidade humana tenha passado a ocupar uma posição privilegiada entre as questões sociais e religiosas, a mulher ainda tinha sua capacidade limitada à condição de sexo frágil, e era vista como mão-de-obra secundária e ligada à vida doméstica.”

Seguindo esta linha histórica da humanidade, Felker aduz ainda (2007, p. 65):

temos que no Renascentismo a mulher começa a conquistar espaço nas artes, todavia, ainda se encontrava presa às questões domésticas. Pode-se afirmar que foi a partir da Revolução Industrial com a implementação das máquinas no mercado de trabalho, que a mulher passou a dividir os postos de trabalho com o homem, uma vez que a força física já não era mais o essencial para o exercício da

função laboral, e a força de trabalho feminina era mais barata do que a masculina.

Já no século XX, através da Revolução Feminista, as mulheres conquistaram, ao menos no plano legal e teórico, o reconhecimento da igualdade entre os gêneros, que ainda está longe de ser real e prático. No Brasil, propriamente dito, esta igualdade foi consagrada pela Constituição Federal de 1988.

Waleska Kurtz Felker (2007, p. 64) ressalta que:

Todavia, o simples reconhecimento jurídico da imperatividade do tratamento isonômico entre os sexos não é suficiente para garantir, na prática, a efetividade do exercício responsável da liberdade sexual. A agressividade (decorrente, talvez, da permissividade deste final de século) com que as condutas de natureza sexual são praticadas na sociedade moderna tem gerado novos enfoques de discussão sobre os limites do comportamento social aceitável. Ao conquistar o reconhecimento jurídico da liberdade sexual, homens e mulheres passaram a conviver com uma nova onda de problemas, antes não encarados de forma séria, dentre os quais se destaca o assédio sexual (...)

A Lei nº 10.224/2001 introduziu no Código de Penal o crime de assédio sexual no art. 216-A, assim definido como: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício em emprego, cargo ou função.”

Na realidade, tudo leva a crer que o assédio sexual seja mesmo uma nova versão do que se convencionou chamar coerção masculina, Aloysio Santos (1999, p. 24) afirma que “se caracterizou pelo comportamento eminentemente discriminatório do homem que se considerava superior à mulher e que a molestava, como se ela estivesse sempre disponível, por pertencer a classes sociais mais baixas.”

O assédio sexual é caracterizado pelo pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico acompanhado por promessas de tratamento diferenciado, caso o pedido seja aceito, bem como de represálias e ameaças, caso o pedido venha a ser negado.

Lippmann (2001, p. 16) aduz que:

É fundamental para que seja caracterizado o assédio sexual, a superioridade hierárquica do assediante, como um chefe, um funcionário superior ao assediado, ou o sócio da empresa, uma vez que há necessidade que o assediado tenha o poder de influenciar no seu futuro profissional, nas condições de trabalho do assediado, que pode passar a ser ameaçada com a dispensa, transferência, perda de oportunidades, e etc.

O assédio pode ser também praticado contra quem presta serviços sem carteira assinada, caso em que o assediado restará mais vulnerável, pois basta que haja uma tentativa não correspondida para que deixe de ser convocado para prestação de serviços. Em regra as profissões que estão mais sujeitas ao assédio sexual são aquelas que nas quais geralmente o homem é o superior, como ocorre com as enfermeiras, secretárias, etc. Lippmann (2001, p.17) aduz ainda que:

Geralmente a forma mais praticada é um convite realizado de maneira persistente, mas pode também ser proveniente de comentários ousados sobre a beleza, atributos físicos, ou ainda ser caracterizado por toques indesejados, abraços prolongados. O assédio se caracteriza também por atos inadequados no ambiente de trabalho, como mostrar fotos pornográficas para o subordinado, conversas com conotações sexuais e perguntas embaraçosas sobre a vida privada do subordinado, atos que acabam por constranger o assediado.

Outra maneira de assédio é aquela em que um cliente importante para a empresa, insinue, ou exija que uma venda ou qualquer outra transação comercial que irá trazer proveitos econômicos para a empresa, seja condicionada à aceitação de uma proposta sexual. Ernesto Lippmann (2001, p.17) define que:

(...) o assédio se caracteriza por ter *conotação sexual, pela falta de receptividade, por uma ameaça concreta contra o empregado, e, —que seja repetitiva em se tratando de assédio verbal e não necessariamente quando o assédio é físico — a chamada apalpadela no bumbum, entre pessoas que não dividem intimidade e com intenção sexual, é suficiente para configurar o assédio sexual, sem necessidade de repetição —, de sorte a causar um ambiente desagradável no trabalho, colocando em risco o próprio emprego, além de atentar contra a integridade e dignidade da pessoa, possibilitando pedido de indenização por danos físicos e morais.*

A Organização Internacional do Trabalho desenvolveu uma definição jurídica para este tipo de comportamento onde o assédio sexual, insinuações, contatos físicos forçados, convites ou pedidos impertinentes, por exemplo; devem apresentar pelo menos uma das seguintes características: “1) ser claramente uma condição

para dar ou manter o emprego: 2) influir nas promoções ou na carreira do assediado; 3) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.” (PASTORE, 1998, p. 101)

Como regra geral, para que seja configurado o assédio sexual é necessário que a conduta do assediante seja reiterada, de maneira direta ou indireta, verbal ou não verbal, sob pena de oferta de vantagens no caso de aceitação, ou algum tipo de ameaça, em casos de recusa uma vez que, segundo a doutrina, um ato isolado geralmente não tem o condão de caracterizar tal doença social. Logo, o assédio só se configura nos casos em que há o uso do poder como forma de obter favores libidinosos, e há resistência por parte da vítima, visto que, quando a troca é consentida, não há assédio, uma vez que o empregado simplesmente aderiu à proposta e cedeu, em troca bilateral de interesses recíprocos.

Ressalta-se que boa parte da doutrina subdivide o assédio sexual em duas espécies: assédio sexual por chantagem e assédio sexual por intimidação. O assédio sexual por chantagem encontra lugar, muitas vezes, na esfera trabalhista, dado ao fato de ser um assédio em que normalmente o agente exige da vítima um ato não desejado, de natureza sexual, para que conserve ou adquira algum benefício de natureza trabalhista.

Quanto ao assédio sexual por intimidação, temos que é aquele se caracteriza por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações de mesmo caráter, podendo ser verbais ou físicas, com a finalidade de prejudicar a atuação profissional do assediado, bem como criar uma situação ofensiva e hostil de intimidação e abuso no ambiente em que é praticado.

É desta espécie de assédio que trata Pamplona (2001, p. 48)

(...) surge a expressão —assédio sexual ambiental, pois é uma forma de intimidação na maioria das vezes difusa, que acaba por violar o direito a um ambiente de trabalho sexualmente sadio. Ressalta-se que nesta espécie o —poder é irrelevante, uma vez que o ato pode ser praticado por colega de trabalho que detenha a mesma posição hierárquica que o assediado na empresa. Como observado, o aspecto principal não é a existência de ameaça, mas sim de violação ao direito de dizer não.

Passo seguinte, o assédio sexual, se manifesta em diversos ambientes e é estudado por diversas áreas do conhecimento. Porém, quando praticado no ambiente laboral gera graves consequências sociais, além daquelas de cunho íntimo da vítima. Pelo fato da relação de emprego ser caracterizada pela dependência econômica de subordinação da empregada, e sendo essa a vítima mais frequente do assédio sexual, o ambiente de trabalho constitui um campo fértil para a ocorrência de lesões ao patrimônio jurídico dos seus contratantes.

O assédio sexual é um ato ilícito, punível tanto na esfera penal quanto na civil, gera, também, diversas consequências, tanto no âmbito do contrato de trabalho, como no foro íntimo da vítima.

Dentre as consequências do assédio que afeta diretamente a relação de emprego está a rescisão contratual, que pode ser verificada de duas maneiras, pela despedida indireta fundamentada na alínea 'c' do art. 483 da CLT, quando o assédio é praticado pelo empregador, ou pela justa causa, quando o agente do assédio sexual é um empregado.

Rodolfo Pamplona Filho (2001, p. 109) observa que:

(...) a despedida indireta é sempre uma situação de extrema delicadeza, pois significa, em última análise, que a relação laboral se deteriorou de tal forma que o trabalhador prefere abrir mão de seu posto de trabalho — fonte normalmente única de subsistência — a continuar submetido às condutas que lhe são impostas pelo empregador ou seus prepostos.

No caso de assédio sexual praticado por empregado contra colega, encontra-se a hipótese de justa causa caucada na alínea 'b' do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, que coloca entre os motivos para rescisão do contrato de trabalho a incontinência de conduta ou mau comportamento.

Para Pamplona (2001, p. 112):

A ideia de incontinência de conduta, analisada como um tipo peculiar de comportamento e, portanto, espécie de um gênero, costuma ser associada aos desvios de comportamento sexual, desde que praticados no âmbito da empresa, inserindo no seu conceito a pornografia, libertinagem, bem como o assédio sexual, quando praticado entre colegas de trabalho.

No que concerne à Responsabilidade Civil, temos que do ato ilícito surge a obrigação de indenizar, desde que presente três requisitos objetivos, quais sejam: a ilicitude do ato praticado, seu resultado danoso e a relação de causalidade entre a prática do ato e seu efeito danoso. Os casos de assédio sexual praticados no ambiente laboral são, por conseguinte, de responsabilidade do empregador por força da lei, a partir da combinação dos artigos 927, 932 e 933, do Código Civil.

Portanto, a vítima de assédio sexual poderá pleitear a devida reparação pelos danos sofridos de seu empregador, “ainda que o ato ilícito tenha sido cometido por colega de trabalho ou outro funcionário hierarquicamente superior. Neste caso, a empresa responsabilizada poderá ajuizar Ação de Regresso contra o agente do assédio.” (FELKER, 2007, p. 82).

É importante observar que além de todas as consequências na esfera do contrato de trabalho e da responsabilidade civil, o agente do assédio sexual poderá responder a um processo criminal, com fundamento legal no artigo 216-A do Código Penal.

Felker (2007, p. 84-101) aduz ainda que:

Quanto à reparação civil dos danos causados pelo assédio sexual, cabe anotar que será de responsabilidade do empregador, sendo esta responsabilidade objetiva e subsidiária, ou seja, mesmo que assédio seja cometido por outro empregado colega da vítima ou mesmo por um cliente do estabelecimento, a responsabilidade pela reparação dos danos será do empregador, sendo que a justiça do trabalho é competente para julgar ações que versem sobre assédio sexual na relação de emprego, inclusive nas que dizem respeito, exclusivamente, à reparação por danos morais.

Apesar de o assédio sexual estar sendo apontado como um dos fatores responsáveis pela discriminação de que são vítimas as mulheres no seu ambiente laboral, o fato é que, como regra, elas não denunciam o assédio, deixando esta tarefa para associações ou sindicatos, não apenas por pudor e pelo constrangimento que a denúncia poderá acarretar, mas principalmente pelo temor da perda do emprego e pelo estigma social.

“O assédio sexual, enquanto ato ilícito que viola direitos fundamentais, como a liberdade, a dignidade, a intimidade e a honra, garantidos constitucionalmente,

geram direito para a vítima à indenização por danos morais, também assegurado na Constituição Federal.” (FELKER, 2007, p. 101).

Infelizmente, o próprio cotidiano nos mostra a falta de maturidade e principalmente de respeito entre os seres humanos, que utilizam sua posição privilegiada dentro de uma empresa, ou instituição qualquer que mantenha empregados, para satisfazer seus desejos ínfimos à custa de outras pessoas, que na maioria das vezes são do sexo feminino e necessitam do emprego para manterem a si próprias e às suas famílias.

4 PRINCÍPIOS JURÍDICOS REGENTES DA IGUALDADE ENTRE GÊNEROS

4.1 A importância dos princípios no ordenamento jurídico

A palavra princípio é originária do latim *principium* e significa ponto de partida, início, começo, em grego: *arque*, no duplo sentido de razão de ser e de início temporal. Em termos filosóficos, a palavra princípio remonta aos primórdios do pensamento grego, decorrente da mais antiga corrente filosófica conhecida como pressocráticos, Platão usou o termo para designar tanto a premissa de um raciocínio, como a causa de um fato.

Posteriormente Aristóteles levou adiante a indagação filosófica realizando distinções bem precisas em relação à utilização do conceito, onde o vocábulo princípio refere-se às afirmativas e valores fundamentais dos quais se deduzem as proposições. Determinar e estabelecer esses fundamentos é, sem dúvida, um processo preliminar ou inicial, na edificação de um raciocínio que se pretenda convincente.

Os princípios gerais do direito estão mencionados no art. 4º, da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro (2010), onde aduz que “quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”, como forma de integração do direito, ideia tradicional de princípio.

Perante uma lacuna na lei, o magistrado deverá valer-se dos princípios para decidir no caso concreto, de acordo com a estrutura normativa e dialética do

processo, de acordo com o previsto no art. 126, do Código de Processo Civil, “o juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito.”

Como o legislador não prevê, quando da elaboração da lei, todas as situações fáticas, pois dinâmicas e complexas são as demandas humanas, se não houvesse a fonte principiológica, o judiciário, no caso concreto, muitas vezes não poderia declarar o direito preexistente discutido em um processo.

Há um conceito clássico e didático mencionado em diversos manuais de direito, embora os doutrinadores e filósofos não se harmonizem quanto à natureza dos princípios, que define os princípios gerais do direito como critérios maiores, universalmente aceitos, percebidos pela lógica e pela indução e que podem vir a fazer parte do ordenamento jurídico ou não, e ainda, alguns podem estar nele implícitos como os princípios gerais do direito inseridos de forma explícita no ordenamento jurídico em nível constitucional ou infraconstitucional: 1) no art. 1º, III, da Constituição Federal, está mencionado o princípio da dignidade da pessoa humana; 2) no art. 5º, II, também da Constituição Federal, está gravado o princípio da legalidade ou da reserva legal; onde aduz que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

Os princípios, portanto, possuem força de norma jurídica, como menciona Celso Ribeiro Bastos (1999, p. 138) “no fundo, tanto são as normas que encerram princípios quanto as que encerram preceitos”. Tal afirmação dimensiona o conceito de princípio adotado na atualidade, realçado também pelo doutrinador Ronaldo Brêtas de Carvalho Dias (2004, p. 119), ao afirmar que o princípio:

Tem função normogenética, compreendida como informadora ou de fundamentação de ordenamento jurídico em toda sua extensão, estando na base e constituindo razão de todo o sistema jurídico, proporcionando-lhe fundamentação de direito, porque, inferidas de um sistema jurídico, reportam-se a ele para informá-lo, como se fossem os alicerces de sua estrutura.

Portanto, ao lado da lei, o princípio é visto como fonte primária de aplicação do direito, devendo ser considerado como norma jurídica, de vinculação obrigatória, no mesmo plano das normas-disposições ou normas-preceitos.

4.2 Princípios constitucionais

Somente a lei pode ser fonte primária de obrigações, ou seja, todas as obrigações impostas aos indivíduos devem ter origem legal. A lei é o limite negativo de atuação, logo tudo aquilo que não está proibido por lei, está automaticamente permitido.

Nesse contexto, a Constituição Federal de 1988, consagrou a igualdade entre os sexos e por isso diversos princípios constitucionais tornaram-se norteadores do direito do trabalho, como por exemplo, o princípio da igualdade, legalidade, dignidade da pessoa humana, dentre diversos outros.

O princípio da legalidade é um dos princípios mais importantes do ordenamento jurídico brasileiro, é um dos sustentáculos do Estado de Direito, e vem se consagrando no inciso II, do art. 5º da Constituição Federal, dispondo que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei, de modo a impedir que toda e qualquer divergência, os conflitos as lides se resolvam pelo primado da força, mas sim, pelo império da lei. O princípio da legalidade para o indivíduo é denominado de princípio da autonomia da vontade. Como decorrência deste, os particulares precisam apenas da capacidade para agir em nome próprio.

Segundo aduz o doutrinador Celso A. Bandeira de Mello (2012, p.10):

A lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo o modo assimilado pelos sistemas normativos vigentes. Em suma: dúvida não padece que, ao se cumprir uma lei, todos os abrangidos por ela hão de receber tratamento pacificado, sendo certo, ainda, que ao próprio ditame legal é interdito deferir disciplinas diversas para situações equivalentes.

4.3 Princípio da igualdade e não discriminação

O princípio da igualdade é consagrado na Constituição brasileira e atua em duas vertentes: igualdade na lei e igualdade perante a lei. A igualdade na lei pressupõe que nas normas jurídicas não deve haver distinções, essas restrições somente serão lícitas se previstas em lei, ao passo que, perante a lei, entende-se pelo dever de aplicar o direito ao caso concreto.

Para Hans Kelsen (1998, p. 154):

A igualdade dos indivíduos sujeitos à ordem jurídica, garantida pela Constituição, não significa que aqueles devam ser tratados por forma igual nas normas legisladas com fundamento na Constituição, especialmente nas leis. Não pode ser uma tal igualdade aquela que se tem em vista, pois seria absurdo impor os mesmos deveres e conferir os mesmos direitos a todos os indivíduos sem fazer quaisquer distinções, por exemplo, entre crianças e adultos, sãos de espíritos e doentes mentais, homens e mulheres.

O doutrinador Celso A. Bandeira de Mello (2013, p. 21), aduz que o reconhecimento das diferenciações que não podem ser feitas sem quebra da isonomia é dividida em três questões, quais sejam:

- a) A primeira diz com o elemento tomado como fator de desigualação;
- b) A segunda reporta-se à correlação lógica abstrata existente entre o fator erigido em critério de discrimen e a disparidade estabelecida no tratamento jurídico diversificado;
- c) A terceira atina à consonância desta correlação lógica com os interesses absorvidos no sistema constitucional e destarte juridicizados.

Ou seja, de acordo com o autor, exige “correlação lógica abstrata entre o fator diferencial e a diferenciação consequente. Exige-se, ainda, haja uma correlação lógica concreta, ou seja, aferida em função dos interesses abrigados no direito positivo constitucional.” (MELLO, 2013, p. 22)

O princípio da igualdade não admite tratamento que não seja uniforme entre as pessoas, isto posto, a igualdade de todos, homens e mulheres, proclamada na

Constituição Federal, deve ser vista, basicamente, sob dois aspectos distintos, quais sejam, o aspecto formal e o aspecto material.

A igualdade de todos perante a lei ao qual o art. 5º se refere é a igualdade formal. Essa igualdade seria a pura identidade de direitos e deveres concedidos aos membros da coletividade através dos textos legais.

O que se busca de fato no princípio da igualdade é que as pessoas em situações diferentes sejam tratadas como tal, ou seja de forma desigual, para que haja uma igualdade não apenas formal, mas material em relação aos direitos sociais e fundamentais. Tem-se assim, uma igualdade proporcional porque não se pode tratar igualmente situações provenientes de fatos desiguais. “O raciocínio que orienta a compreensão do princípio da isonomia tem sentido objetivo: aquinohar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais” (BULOS, 2012, p. 79).

Destacam-se, três vertentes no que tange à concepção de igualdade: a) a igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei”, que por um período foi crucial para a abolição de privilégios; b) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva, ou seja, igualdade orientada pelo critério sócio-econômico; c) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades, logo, igualdade orientada pelos critérios de gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios.

José Afonso da Silva (2005, p. 140) defende que a interpretação do princípio da igualdade deve sempre ser feita de maneira ampla, para que seja atendida também a igualdade material:

O princípio não pode ser entendido em sentido individualista, que não leve em conta as diferenças entre grupos. Quando se diz que o legislador não pode distinguir, isso não significa que a lei deva tratar todos abstratamente iguais, pois o tratamento igual – esclarece Petzold – não se dirige a pessoas integralmente iguais entre si, mas àquelas que são iguais sob os aspectos tomados em consideração pela norma, o que implica em que os 'iguais' podem diferir totalmente sob outros aspectos ignorados ou considerados irrelevantes pelo legislador. Este julga, assim, como 'essenciais' ou 'relevantes', certos

aspectos ou características das pessoas, das circunstâncias ou das situações nas quais essas pessoas se encontram, e funda sobre esses aspectos ou elementos as categorias estabelecidas pelas normas jurídicas; por consequência, as pessoas que apresentam os aspectos 'essenciais' previstos por essas normas são consideradas encontrar-se nas 'situações idênticas', ainda que possam diferir por outros aspectos ignorados ou julgados irrelevantes pelo legislador; vale dizer que as pessoas ou situações são iguais ou desiguais de modo relativo, ou seja, sob certos aspectos.

A igualdade formal, entendida como a igualdade perante a lei, tem sido insuficiente para que se efetive a igualdade material, sendo necessário o resgate do princípio aristotélico de justiça, que determina o tratamento igual dos iguais e o tratamento desigual dos desiguais na medida da desigualdade. E, ainda, princípio da igualdade sob a ótica material foi positivado em diversos dispositivos da Constituição Federal, que se tornaram fundamento de validade das normas infraconstitucionais, estabelecendo discriminações positivas para certos grupos de pessoas, como, por exemplo, o art. 373-A da CLT e o parágrafo 3º do art. 10 da Lei nº 9.504/97 (Mulheres); a Lei nº 7853/89 e o parágrafo 2º do art. 5º da Lei nº 8.112/90 (Portadores de Deficiência); a Lei nº 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente); a Lei nº 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), entre outras.

A atual Constituição promoveu as mudanças mais importantes na superação do tratamento desigual fundado no sexo, quando dispôs em seu art. 5º, inciso I, que:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos desta Constituição.

Existem exceções na própria Constituição, em favor da mulher, em três casos. O primeiro se dá no art. 7º, inciso XVIII, e se refere a licença maternidade que compreende período superior ao da licença paternidade, o segundo, no art. 7º, inciso XX, que se refere a proteção do mercado de trabalho da mulher, já citado anteriormente neste trabalho, e por fim no art. 40, inciso III, alíneas “a” e “b” que se

referem a um prazo mais curto para a aposentadoria por tempo de serviço para a mulher.

Ao longo da história, diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho trouxeram garantias ao Direito do Trabalho da Mulher, a maior parte delas ratificadas pelo Brasil. A primeira delas, nº 3 de 1919, dava direito à empregada uma licença remunerada de seis semanas antes e depois do parto, garantiu dois intervalos de trinta minutos durante a jornada para amamentação do filho além de tornar ilegal a dispensa de mulher trabalhadora grávida.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso I, trouxe uma série de garantias para a mulher trabalhadora brasileira e “primou por assegurar a igualdade entre homens e mulheres, apenas diferenciando onde a desigualdade se faz patente, como é o caso da maternidade”. (CALIL, 2007, p. 1).

Para Alexandre de Moraes (2008, p. 37):

A igualdade se configura como uma eficácia transcendente, de modo que toda situação de desigualdade persistente à entrada em vigor da norma constitucional deve ser considerada não recepcionada, se não demonstrar compatibilidade com os valores que a Constituição, como norma suprema proclama.

Nas relações laborativas em geral, devido a questões de cunho econômico, o princípio da isonomia surgiu como consequência da liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais, pois são sempre os trabalhadores que estão em condições inferiores, motivo pelo qual é papel da ordem jurídica constitucional modificar essa realidade fática e estabelecer uma igualdade jurídica, oferecendo garantias para os desfavorecidos na relação de trabalho.

O princípio da proteção/igualdade é justamente o que foi citado acima, ao invés de inspirar-se apenas num propósito de igualdade genérico, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes, qual seja, a parte trabalhadora. Visa também, o equilíbrio de interesses entre o empregado e o empregador, o bem comum e a equidade, além é claro, de impor medidas protetivas contra o abuso de mulheres trabalhadoras.

No que tange a ligação dos princípios elencados no título deste capítulo, o princípio da não discriminação tem relação umbilical com o princípio da igualdade, este representante de etapa do desenvolvimento histórico dos direitos fundamentais como já visto. Pode-se afirmar que o princípio da não discriminação “é consequência de um processo evolutivo constatado sobre princípio da igualdade, ao passo que a mera igualdade perante a lei, própria do Estado Liberal, não se mostrou suficiente para tutelar os indivíduos.” (ROMITA, 2005, p. 295).

Mauricio Godinho Delgado (2013, p.122) entende que o princípio da não discriminação é:

A diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante. Discriminação é a conduta pela qual nega-se a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O referido princípio nega validade a essa conduta discriminatória. (...) É o princípio da proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas.

Importante ressaltar uma breve síntese do conceito de discriminação e como ela se aplica nas relações sociais e trabalhistas. Discriminação pode ser entendida, como o tratamento pior ou injusto dado a alguém por causa de características pessoais. Sua materialização está ligada aos conceitos de intolerância e preconceito. Etimologicamente, o termo vem do latim, *discrimināre*, que significa separar, distinguir. Ou seja, “é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificado, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada.” (WANDELLI, 2004, p. 374).

Wandelli (2004, p. 384) aduz ainda que:

O princípio da igualdade, em sua faceta princípio de não discriminação, não é uma regra de exceção, não afeta em abstrato o âmbito semântico da regra permissiva, porque é somente na interpretação completa da situação concreta que se pode concluir pelo caráter infundado de um tratamento diferenciado.

A discriminação ao trabalhador pode acontecer de três formas distintas: direta, indireta e oculta. O ilustre professor Maurício Godinho (2013, p. 773) discorre e as difere no seguinte sentido:

Na forma direta, a discriminação é explícita, pois plenamente verificada a partir da análise do conteúdo do ato discriminatória. A discriminação indireta, por sua vez, é criação do direito norte-americano, baseada na teoria do impacto desproporcional (*disparate impact doctrine*). Esta modalidade se dá através de medidas legislativas, administrativas ou empresariais, cujo contendo, pressupondo uma situação preexistente de desigualdade, acentua ou mantém tal quadro de injustiça, ao passo que o efeito discriminatório da aplicação da medida prejudica de maneira desproporcional determinados grupos ou pessoas. Finalmente, a discriminação oculta, oriunda do direito francês, caracteriza-se pela intencionalidade (não encontrada na discriminação indireta). A discriminação oculta, outrossim, é disfarçada pelo emprego de instrumentos aparentemente neutros, ocultando real intenção efetivamente discriminatória.

Por fim, tem-se que o assédio sexual no âmbito trabalhista é visualizado como uma forma de discriminação, visto que viola também os direitos de segurança no trabalho e igualdade de oportunidades, sem citar os prejuízos causados à sua saúde mental e física, bem como bem estar psicológico. Partindo deste pressuposto, faz-se notar que o fim efetivo do assédio sexual no trabalho só é possível com a igualdade entre os sexos em todas as esferas sociais.

4.4 Princípio da dignidade da pessoa humana

Ao se falar de tal princípio, nos colocamos diante de uma ampla acepção, nos reportando a todos os indivíduos enquanto dotados desta condição. Resta claro que se pode e se deve falar em princípio da dignidade da pessoa humana da trabalhadora, uma vez que a mesma goza de direitos mínimos, irrenunciáveis e indisponíveis, os quais as asseguram um direito a um trabalho digno.

Tal princípio norteia todas as condutas disciplinadas no nosso ordenamento jurídico, e principalmente no âmbito trabalhista, muito embora ocorram diversos abusos e desrespeitos à dignidade da trabalhadora.

Neste entendimento, Alice Monteiro de Barros (2009, p. 191) versa que “A dignidade humana ocupa posição de destaque no exercício dos direitos e deveres que se exteriorizam nas relações de trabalho e aplica-se em várias situações, principalmente, para evitar tratamento degradante do trabalhador.”.

Por outro lado, Chaves Camargo (1994, p. 28) assevera que:

[...] pessoa humana, pela condição natural de ser, com sua inteligência e possibilidade de exercício de sua liberdade, se destaca na natureza e diferencia do ser irracional. Estas características expressam um valor e fazem do homem não mais um mero existir, pois este domínio sobre a própria vida, sua superação, é a raiz da dignidade humana. Assim, toda pessoa humana, pelo simples fato de existir, independentemente de sua situação social, traz na sua superioridade racional a dignidade de todo ser.

Não obstante, até a dignidade pode ser limitada, ou seja, a dignidade de uma pessoa só será ilimitada enquanto não afetar a dignidade de terceiro, caso contrário, o princípio será infringido. O princípio da dignidade da pessoa humana, que encontra respaldo no art. 1º, III da Constituição Federal, aduz que o homem deve ser considerado como sendo um sujeito e não um objeto. Tal preceito consiste na fundamentação material dos direitos humanos aduzidos na Constituição. Trata-se, portanto, da pilastra sobre a qual se edificam todos os direitos fundamentais.

Ingo Wolfgang Sarlet (1998, p. 226) assevera, em relação aos direitos fundamentais, que:

A posição do princípio da dignidade da pessoa humana assume a feição da *lex generalis*, já que, quando suficiente o recurso a determinado direito fundamental (por sua vez já impregnado de dignidade) inexistente razão para invocar-se autonomamente o princípio da dignidade da pessoa humana, que não pode propriamente ser considerado de aplicação meramente subsidiária, até mesmo pelo fato de que uma agressão a determinado direito fundamental simultaneamente pode constituir ofensa ao seu conteúdo de dignidade.

Glauco Barreira (2001, p. 248) elucida que “a dignidade da pessoa humana é o núcleo essencial de todos os direitos fundamentais, o que significa que o sacrifício total de algum deles importaria uma violação ao valor da pessoa humana”.

Assevera Sarlet (1998, p. 130) ainda que:

Não é difícil, portanto, perceber que, com algum esforço argumentativo, tudo que consta no texto constitucional pode ser reconduzido ao valor da dignidade da pessoa humana. Não é, contudo, neste sentido que este princípio fundamental deve ser considerado na condição de elemento integrante da matéria dos direitos fundamentais, pois se assim fosse, toda e qualquer posição jurídica estranha ao catálogo poderia ser guindada à condição de materialmente fundamental. O que se pretende com os argumentos ora esgrimidos é demonstrar que o princípio da dignidade da pessoa humana, pode, com efeito, ser tido como critério basilar – mas não exclusivo – para a construção de um conceito material de direitos fundamentais.

Respeitar a dignidade da pessoa humana deve ser o forte das relações trabalhistas. O Direito deve atuar de forma abrangente, inovando e transformando, uma vez que o trabalho torna o homem mais digno ao possibilitar-lhe o absoluto desenvolvimento de sua personalidade, de onde resulta sua valorização como pessoa humana. Logo, este princípio, assim como os demais que compõe o nosso ordenamento jurídico, não se mostra absoluto, aceitando relativizações quando demonstrado, em caso concreto, a necessidade de tal relativização, sendo a relação entre o grau desta relativização e o fato jurídico que a embasará intrinsecamente relacionados.

Ao estabelecer os limites para tal restrição, Luis Roberto Barroso (2008, p. 333) justifica quais os marcos que devemos respeitar:

Identifica um espaço de integridade moral a ser assegurado a todas as pessoas por sua só existência no mundo. É um respeito à criação, independentemente da crença que se professe quanto à sua origem. A dignidade relaciona-se tanto com a liberdade e valores do espírito como com as condições materiais de subsistência. Não tem sido singelo, todavia, o esforço para permitir que o princípio transite de uma dimensão ética e abstrata para as motivações racionais e fundamentadas das decisões judiciais. Partindo da premissa anteriormente estabelecida de que os princípios, a despeito de sua indeterminação a partir de certo ponto, possuem um núcleo no qual operam como regra, tem-se sustentado que no tocante ao princípio da dignidade da pessoa humana esse núcleo é representado pelo mínimo existencial. Embora existam visões mais ambiciosas do alcance elementar do princípio, há razoável consenso de que ele inclui pelo menos os direitos à renda mínima, saúde básica, educação fundamental e acesso à justiça.

Portanto, não há a necessidade de que a dignidade humana seja expressamente concedida a cada homem, pois todos já a possuem como característica intrínseca a sua existência. Seu valor é pré-jurídico e sua proteção,

muito embora não devesse, necessita cada vez mais do ordenamento pois apesar de a dignidade não poder ser concedida, uma vez que todos já a possuem, se faz necessário sua proteção e seu reconhecimento, principalmente por parte do Estado e da sociedade.

Passo seguinte, o princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, em especial quanto ao assédio sexual, não é um argumento vazio de significado, uma vez que o mesmo é detalhado em suas especificidades pelo legislador, e ainda cheio de vida por ser o alicerce de todos os demais direitos, de modo a servir como verdadeiro e seguro critério para solução de conflitos, sejam estes trabalhistas ou não.

Sendo um norte a ser seguido por todos indistintamente, a dignidade humana se caracteriza a partir do momento que o indivíduo tem concretizado seus direitos vitais mínimos, denominados direitos fundamentais, responsáveis por proporcionar o respeito e qualidade de vida a todo ser humano, tais como: a saúde, a educação, a liberdade, o trabalho, o meio ambiente equilibrado entre inúmeros outros.

Logo se conclui que a dignidade humana pressupõe a igualdade entre gêneros. É da ética que se extrai o princípio de que os homens devem ter os seus interesses igualmente considerados, independentemente de raça, gênero, capacidade ou outras características individuais.

5 GÊNERO E REPRESENTAÇÃO POLÍTICA

É grande a desigualdade entre homens e mulheres, conforme visto ao longo deste trabalho; um traço presente em praticamente todas as sociedades, fruto principalmente do preconceito e da natureza diferenciada dos dois sexos. Em relação a teoria política das últimas décadas, Luis Felipe Miguel (2014, p. 16) entende que o feminismo se mostra crucial uma vez que:

O debate sobre a dominação masculina nas sociedades contemporâneas – ou o ‘patriarcado’, como preferem algumas – abriu portas para tematizar, questionar e complexificar as categorias centrais por meio das quais era pensado o universo da política, tais

como as noções de indivíduo, espaço público, de autonomia, de igualdade, de justiça ou de democracia. Não é mais possível discutir a teoria política ignorando ou relegando às margens a teoria feminista, que, nesse sentido, é um pensamento que parte das questões de gênero, mas vai além delas, reorientando todos os nossos valores e critérios de análise.

Atualmente, no Brasil, as barreiras à educação foram levantadas, com o acesso das mulheres a todos os níveis de ensino chegando a superar o dos homens; porém as profissões dominadas por mulheres ainda possuem menor prestígio social, assim como menores remunerações. “Ao mesmo tempo, as formas de subalternização que continuavam em operação na família, na política, na escola e no trabalho, a despeito dos avanços na legislação, passaram a ser esquadrihadas”. (MIGUEL, 2014, p. 18).

As mulheres, formam um dos últimos contingentes sociais a conquistar os direitos políticos nas democracias contemporâneas e, mesmo nas mais consolidadas, têm um peso relativamente pequeno na distribuição de posições de representação política. Por muitas décadas, o foco do movimento das mulheres, era o direito de voto, onde o sufrágismo foi a face pública das reivindicações feministas, da metade do século XIX até as primeiras décadas do século XX. O que era almejado, era um Estado e uma sociedade onde as mulheres teriam condições de gerir a vida coletiva, assim como os homens. Existia a ideia de que o voto faria mudanças na tomada de decisões, porém na prática pouca coisa havia mudado uma vez que a elite política era formada quase exclusivamente por homens.

A baixa proporção de mulheres nas esferas do poder político é uma realidade constatada ainda hoje em quase todos os países do mundo. De acordo com os dados da Inter-Parliamentary Union, atualizados em julho de 2013, as mulheres ocupam em média, 21,3% das cadeiras nos parlamentos nacionais. Em apenas 26 dos 187 países sobre os quais há dados, elas respondem por um terço ou mais das vagas. O único país em que as mulheres são mais numerosas do que os homens no parlamento é Ruanda, o que é efeito tanto de uma lei de reserva de vagas quanto do esvaziamento da elite política masculina após o genocídio de 1994 e os julgamentos que se seguiram a ele. O Brasil, com menos de 9% de mulheres na Câmara dos Deputados, está entre os piores colocados do ranking internacional, atrás de 154 países. Desde que o acompanhamento começou a ser feito, em 1997, há uma tendência de ampliação da presença feminina nos parlamentos do mundo, mas em velocidade reduzida, com um aumento médio de meio ponto percentual por ano. (MIGUEL, 2014, p. 89).

Claro é que a abolição das barreiras legais não representou o acesso a condições igualitárias de ingresso na arena política. Entraves de diferentes naturezas à participação feminina continuam em vigor. O insulamento na vida doméstica retira das mulheres a possibilidade de estabelecer a rede de contatos necessária para se lançar na carreira política. Aquelas que exercem trabalho remunerado permanecem em geral como responsáveis pelo lar, no fenômeno conhecido e tratado neste trabalho como “dupla jornada de trabalho”, tendo seu tempo para outras atividades reduzido significativamente, incluída aí a ação política.

Os padrões diferenciados de socialização de gênero e a construção social da política como esfera masculina inibem, entre as mulheres, o surgimento da vontade de participar. Enquanto a cultura dominante, o comportamento social e a divisão tradicional de tarefas entre gêneros envolvem discriminações e tratamento desigual para as mulheres, na estrutura institucional da democracia brasileira não existem restrições formais de acesso das mulheres aos centros de poder.

Como forma de vencer o problema da baixa presença de mulheres no Poder Legislativo, muitos países adotaram ações afirmativas, especialmente cotas eleitorais por sexo. Assim, uma quantidade de vagas de candidatas fica reservada para as mulheres.

Do ponto de vista da teoria política, as cotas implicam uma ruptura com um princípio basilar da ordem política liberal, ao indicar que um grupo (as mulheres) deve ter preservado seu direito de se fazer ouvir nos espaços de representação. Para o liberalismo, o único sujeito de direito é o indivíduo. Se as mulheres, ou qualquer outro grupo, querem se fazer representar, esse objetivo deve ser alcançado por meio das opções individuais de seus diversos integrantes, sem constrangimentos legais. Elas podem ingressar nos partidos, disputar convenções, disputar eleições. Podem mesmo fazer campanhas pelo voto em candidatas do sexo feminino. Mas devem conquistar seu espaço sem vantagens consignadas em lei. (MIGUEL, 2014, p. 92)

Logo, para os liberais, se as mulheres podem expressar suas preferências nas eleições, então não podem se queixar de estarem pouco ou mal representadas nas esferas de decisão; para o pensamento liberal a conquista do direito de voto é um ponto de chegada definitivo.

Por outro lado, as cotas eleitorais visam colocar em primeiro plano as desigualdades estruturais presentes na sociedade, pois por mais que o processo de

escolha dos representantes seja formalmente correto, materialmente carece de justiça uma vez que grupos sociais importantes não encontram presença adequada; é importante reconhecer que estas desigualdades transbordam para a arena política e devem ser corrigidas por meio de ações afirmativas.

Aduz Miguel (2014, p. 96) ainda que:

Numa sociedade estruturada pela dominação masculina, a posição das mulheres não é apenas 'diferente' da dos homens. É uma posição social marcada pela subalternidade. Mulheres possuem menos acesso às posições de poder e de controle de bens materiais. Estão mais sujeitas à violência e à humilhação. O feminino transita na sociedade como inferior, frágil, pouco racional; é o 'outro' do universal masculino, como a reflexão feminista aponta desde Simone de Beauvoir.

No Brasil, desde que entrou em vigor a chamada Lei das Eleições nº 9.504/1997 reforçada pela Lei nº 12.034 de 2009, estabelecendo a cota de gênero; cada partido ou coligação deve preencher de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo, que sejam postulantes a uma vaga no Legislativo municipal, estadual ou federal. Isso significa que deveria haver uma candidatura de no mínimo 30% de mulheres.

O que vem ocorrendo, são candidaturas de mulheres sem nenhum voto, o que significa dizer candidaturas fantasmas, onde laranjas emprestam o nome apenas para o partido conseguir cumprir o que determina a Lei. De acordo com Amanda Rossi e Natália Mazotte (2016):

A evidência está nos números: nas eleições de 2008, antes da cota, cerca de 2 mil candidatas não receberam nenhum voto. Em 2012, a primeira eleição que exigiu o mínimo de 30% para um dos sexos, o número saltou para 20,7 mil. E, em 2016, ficou em 14,5 mil. Enquanto isso, cerca de 2 mil homens não receberam voto nenhum em 2008; 2,7 mil, em 2012; 1,7 mil, em 2016 – nenhuma grande variação em três pleitos, o que contrasta com números femininos. Enquanto as mulheres foram metade de todas as candidaturas sem voto em 2008, saltaram para 9 de cada 10 nas duas eleições municipais em que a cota estava valendo.

Ou seja, com relação à adoção de cotas para as candidaturas femininas, é possível afirmar que elas contribuíram para um aumento do número de candidaturas. No entanto, a maior quantidade de candidatas não se converteu em

um aumento de mulheres eleitas, em virtude da falta de incentivo financeiro dos partidos e candidaturas fantasmas, o que demonstra que a adoção de cotas é importante, mas não suficiente para uma maior representação feminina.

Existe assim uma dimensão informal no debate sobre a representação política das mulheres que deve ser levada em consideração. Ou seja, a análise isolada das instituições políticas não é capaz de desvendar todos os aspectos envolvidos nessa discussão; para romper com essa subalternidade e falta de incentivo, mesmo diante da lei, temos que rever os privilégios masculinos, pois mesmo que haja homens solidários a causa feminista, há um claro conflito entre a emancipação feminina e a manutenção do papel social privilegiado dos homens/patriarcado.

Apesar dos avanços da presença feminina na política nas últimas décadas, a associação entre a mulher e o cuidado, citado no capítulo que trata da evolução histórica do trabalho feminino, repercute ainda no campo político fazendo com que as mesmas se dirijam priorizando as questões da assistência social, família e educação. Elas são incentivadas a se envolver de forma reduzida e apenas nas temáticas ditas como apropriadas. Logo, fica claro que o campo político impõe as mulheres muitas dificuldades, alternativas extremamente onerosas, de forma muito mais pesada do que faz com os homens.

CONCLUSÃO

As mulheres, ao longo da história, sempre estiveram excluídas do meio político e social, sua cidadania não era reconhecida, e o fato de viver praticamente confinada aos espaços privados afastou a mulher da educação formal perpetuando o preconceito.

Com o advento da Revolução Industrial e os movimentos feministas da década de 70 aumentava o desejo de liberdade, de ocupar os espaços públicos e ter autonomia em todos os aspectos. Com isso o número de mulheres buscando uma escolaridade cada vez maior, frequentando universidades e se profissionalizando, aumentou exponencialmente, pois houve um forte movimento de incorporação das mulheres na sociedade economicamente ativa. O que acabou por gerar a dupla jornada de trabalho feminina uma vez que sempre foi constante a necessidade da mulher conciliar diferentes papéis na sociedade, inclusive o de trabalhadora, muitas vezes provedora do lar, e dona de casa.

Como a mulher sempre esteve ligada a imagem de fragilidade e delicadeza, a entrada da mulher no mercado de trabalho formal foi marcada pela discriminação; sendo a maternidade o ápice do preconceito. Por mais que a proteção do mercado de trabalho da mulher esteja prevista na Constituição Federal, visando garantir que mulheres tenham o mesmo acesso e igual oportunidade de trabalho que homens, buscando afastar toda e qualquer forma de discriminação em relação à mulher; na prática ainda existem diversos relatos de discriminação, motivo pelo qual se mostra extremamente necessária essa proteção, incluindo a proteção aos assédios moral e sexual que são problemas crescentes no Brasil, expondo as trabalhadoras a situações humilhantes e vexatórias; deixando-as numa condição de debilidade, com grandes prejuízos psicológicos e físicos.

Passo seguinte, grande é a desigualdade entre homens e mulheres, um traço presente em praticamente todas as sociedades, fruto principalmente do preconceito e da natureza diferenciada dos dois sexos. O que se busca no princípio da igualdade, é que as pessoas em situações diferentes sejam tratadas como tal, ou

seja de forma desigual, para que haja uma igualdade não apenas formal, mas material em relação aos direitos sociais e fundamentais. Existindo assim, uma igualdade proporcional porque não se pode tratar igualmente situações provenientes de fatos desiguais. Mesmo que, atualmente no Brasil, o acesso das mulheres a todos os níveis de ensino tenha chegado a superar o dos homens, as profissões dominadas por mulheres ainda possuem menor prestígio social, assim como menores remunerações e não tendo acesso a condições igualitárias de ingresso na arena política, dominada quase que exclusivamente por homens até os dias atuais.

As cotas eleitorais visam colocar em primeiro plano as desigualdades estruturais presentes na sociedade, pois por mais que o processo de escolha dos representantes seja formalmente correto, materialmente carece de justiça uma vez que grupos sociais importantes não encontram presença adequada, como o caso das mulheres; sendo importante reconhecer que estas desigualdades transbordam para a arena política e devem ser corrigidas por meio de ações afirmativas realmente eficazes.

As mulheres sofrem preconceito e são subvalorizadas no ambiente de trabalho por uma infinidade de questões aqui tratadas, sendo a maior delas o machismo arraigado na nossa sociedade. Somente a análise isolada das instituições políticas não é capaz de desvendar todos os aspectos envolvidos nessa discussão; para romper com essa subalternidade e falta de incentivo de mulheres ocuparem cargos eletivos, mesmo diante da lei, temos que rever os privilégios masculinos, pois mesmo que haja homens solidários a causa feminista, há um claro conflito entre a emancipação feminina e a manutenção do papel social privilegiado dos homens.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC. 2000.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BARROSO. Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**. 7ª Ed. São Paulo. Saraiva. 2008.
- BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
- BOMFIM, Vólia Cassar. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. p. 5.
- BOSSA, Sônia. **Direito do trabalho da mulher: no contexto social brasileiro e medidas antidiscriminatórias**, 1998. p. 3.
- BULOS, Uadi Lammêgo. **Constituição Federal anotada**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988.
- CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do Direito do Trabalho da Mulher: aspectos históricos – sociológicos do início da República ao final do século**. Disponível em: http://books.google.com.br/books?id=56°05FMnQ9MC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0v=onepage&q&f=false. Acesso em jan. 2016.
- CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado**. Revista

Jus Vigilantibus. 2009. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668>.

Acesso em: 30 ago. 2016.

CESARINO JUNIOR. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980. p. 52.

CAMARGO, Chaves. **Culpabilidade e Reprovação Penal**. São Paulo: Sugestões Literárias, 1994.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho**, 2007. p. 195.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DIAS, Ronaldo Brêtas de Carvalho. **Responsabilidade do Estado pela Função Jurisdicional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1982. p. 6.

FELKER, Waleska Kurtz. **Assédio Sexual na Relação de Emprego**. In: Justiça do Trabalho, Ano 24, n. 286, Porto Alegre: HS, 2007.

FERRARI, Irany. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 54.

FREDIANE, Yone. **Licença maternidade à mãe adotante**. São Paulo: LTr, 2004, p. 70.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Repercussões da Lei nº 12.010/2009 no Salário-Maternidade em Caso de Adoção**. In: Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, v. 21, n. 248, Porto Alegre: Síntese, 2010, p. 9.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 33.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Individual do Trabalho**, 2006. p. 61.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito** (tradução João Baptista Machado). 6ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho: danos morais e materiais nos tribunais após a Lei n. 10.224**. São Paulo: LTr, 2001.

LOPES, Maria Sbalqueiro Lopes. **Reforma Trabalhista e Previdenciária e Direitos da Mulher - As Perspectivas da Relação de Trabalho no Brasil: As Reformas Sindical e Trabalhista**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006, p. 69-70.

MAGALHÃES FILHO, Glauco Barreira. **Hermenêutica e unidade axiológica da Constituição**. Belo Horizonte: Livraria Mandamentos, 2001.

MARTINS, Clítia Helena. **Dupla jornada de trabalho: desigualdade entre homens e mulheres**. Carta de Conjuntura FEE. Ano 22, nº 4 – 2013, p. 7.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MÉDICI, A. C., BELTRÃO, K. I., OLIVEIRA, F. E. B. de. **Mulher e previdência social**. Rio de Janeiro: Ence/IBGE, 1994 (Relatório Técnico, 12).

MELLO, Celso A. Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros, 2013.

MIGUEL, Luis Felipe, BIROLI, Flávia. **Feminismo e política: uma introdução**. São Paulo: Boitempo, 2014.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p.37.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho**. Revista Âmbito Jurídico. 2008. Disponível em:<
http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140>. Acesso em: 12 out. 2016.

MUNROE, Myles. **Entendendo o propósito e o poder das mulheres**. Belo Horizonte: Motivar, 2006. p. 23.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 1004.

_____. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho.** 2004. Disponível em: http://www2.unafisco.org.br/noticias/boletins/2007/maio/anexo_2353_assediomoral.pdf. Acesso em: 30 set. 2016.

NASSER, Elisabeth Mafra Cabral. **Viva a diferença com direitos iguais.** Natal/RN: EDUFRN – Editora da UFRN, 2004.

PAMPLONA, Rodolfo Filho. **O Assédio Sexual na Relação de Emprego.** São Paulo: LTr, 2001. p. 24.

PANUZZIO, Danielle; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **Proteção ao Trabalho da Mulher no Limiar do Século XXI – O Direito e a Ética na Sociedade Contemporânea.** Campinas: Alínea, 2006.

PASTORE, José. **Assédio Sexual no Trabalho.** 6ª Ed. São Paulo. Makron Books. 1998.

PERROT, Michelle. **Minha História das Mulheres,** 2007. p. 17.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2005, pág. 295.

ROSSI, Amanda, MAZOTTE, Natália. **Partidos recorrem a candidatas “fantasmas” para preencher cota de 30% para mulheres.** Disponível em: <http://www.generonumero.media/partidos-recorrem-candidatas-fantasmas-para-preencher-cota-de-30-para-mulheres/> Acesso em: nov. 2016.

SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias.** Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 24.

SANTOS, Taysa Silva. **A Condição Feminina: Dupla Jornada de Trabalho.** Disponível em: <http://www.cress-mg.org.br/arquivos/simposio/A%20CONDI%C3%87%C3%83O%20FEMININA%20UPLA%20JORNADA%20DE%20TRABALHO.pdf> Acesso em: nov. 2016.

SARLET, Wolfgang Ingo. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 4ªed. São Paulo: Saraiva. 1998.

SILVA FILHO, Artur Marques da; SABINO, Mauro César Cantareira. **Responsabilidade Civil no Assédio Moral**. Disponível em: <http://legacy.unifacef.com.br/novo/publicacoes/Iforum/Textos%20IC/Artur%20e%20Mauro.pdf> Acesso em: 10 out. 2016.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 24ª ed., São Paulo: Malheiros, 2005.

SINA, Amália. **Mulher e Trabalho e desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade**. São Paulo: Saraiva, 2005.

SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto de. **O Novo Direito do Trabalho Doméstico**. São Paulo: Saraiva, 2015. – (Série IDP). p. 15

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. **O assédio Moral no Direito do Trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. Santa Catarina. n. 103, 2001.

TABAK, Fanny; VERUCCI, Florisa. **A Difícil igualdade: os direitos da mulher como direitos humanos**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1994. p. 64.

THOME, Candy Florencio. **O Assédio Moral nas Relações de Emprego**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária: Porto Alegre, 2008. p.33.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **Despedida Abusiva. O direito (trabalho) em busca de uma nova racionalidade**. São Paulo: LTr, 2004, p. 374.