

**XXV CONGRESSO DO CONPEDI -
CURITIBA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO III**

MARIA AUREA BARONI CECATO

NORMA SUELI PADILHA

OTON DE ALBUQUERQUE VASCONCELOS FILHO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização
CONPEDI/UNICURITIBA;

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato, Norma Sueli Padilha, Oton De Albuquerque Vasconcelos Filho –
Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-310-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado
Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente
do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34



XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Os artigos ora apresentados foram selecionados para apresentação no Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III, do XXV Congresso do CONPEDI – Curitiba, e representam pesquisas realizadas pelos autores por meio de três eixos temáticos, a saber: Vulnerabilidade do trabalhador e tutela laboral; Meio ambiente do trabalho; Direito coletivo do trabalho.

Os artigos classificados no eixo 2, designado “Vulnerabilidade do trabalhador e tutela laboral”, têm em comum o fato de serem resultado de pesquisas em que os autores se debruçaram sobre a particular fragilidade do trabalhador em sua relação com o tomador de serviços.

Cabe registrar que as normas que regulamentam as relações laborais, notadamente as atinentes ao trabalho realizado por conta de outrem, (também nominado trabalho subordinado) se destinam – desde o início de seu estabelecimento – a proteger o sujeito nitidamente frágil da relação que se constrói no âmbito do contrato de trabalho. Torna-se evidente, dessa forma, que o direito do trabalho se ergue, em boa parte, no fito de elevar as garantias do trabalhador e reduzir o poder do empregador, objetivando amainar a desigualdade intrínseca aos laços que se fazem entre capital e trabalho na movimentação da economia.

Advinda da compreensão da necessidade de combater o quadro das sérias conseqüências sociais da aludida desigualdade, a tutela laboral cuida, desde meados do Século XIX, de harmonizar o referido liame entre o trabalhador e o dono dos meios de produção que o contrata, malgrado as severas adversidades de ordem política e ideológica enfrentadas.

Esse quadro de conquistas garante, antes de tudo, a estabilidade do capitalismo, mas também tem demonstrando poder assegurar a dignidade do trabalhador, criando um conjunto de condições que correspondem a um patamar de civilização considerável e que, no Brasil, é consonante com os preceitos constitucionais de 1988.

Além da condição de evidente vulnerabilidade (na qual cabem raras exceções), o trabalho por conta de outrem se presta a criar outras situações em que a fragilidade do trabalhador é recrudescida. É sobretudo nesse contexto que se encontram as abordagens dos artigos que,

em seu conjunto, versam sobre: a situação da pessoa com deficiência; o trabalho análogo ao escravo; o assédio moral e as discriminações; a degradação do trabalho pela terceirização; o dano existencial causado pelas relações laborais; a dificuldade do exercício da cidadania pelo trabalhador, dentre outros.

Os artigos que fazem parte da temática encontram-se, abaixo, arrolados:

- RESERVA DE MERCADO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – UMA ANÁLISE PRINCÍPIOLÓGICA
- A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO LABORAL COMO CONTRIBUTO AO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
- TERCEIRIZAÇÃO: UMA ANÁLISE SOB A ÓPTICA DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO
- DA INEFICIÊNCIA DO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL
- DESAFIOS PARA A REGULAÇÃO: TRABALHO AUTÔNOMO E O DIREITO DO TRABALHO
- DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA FEMININA COMO FATOR DE ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO
- A DISCRIMINAÇÃO NA RELAÇÃO PRÉ-CONTRATUAL DE TRABALHO SOFRIDAS PELOS EGRESSOS DO SISTEMA PRISIONAL E SEUS REFLEXOS NO DIREITO CONSTITUCIONAL
- TRABALHO E EMANCIPAÇÃO SOCIAL: COMPREENSÃO SOLIDÁRIA DA CIDADANIA NO CONTEXTO DO DESENVOLVIMENTO
- A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO ESTADO COMO TOMADOR DE SERVIÇOS NA TERCEIRIZAÇÃO
- A FORMAÇÃO DO INTELLECTO COMO DIREITO DA PERSONALIDADE GOVERNANÇA POR NÚMEROS E O DANO EXISTENCIAL ORIUNDO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

O segundo eixo temático do GT, refere-se ao tema do meio ambiente do trabalho que perpassa uma área de conjugação entre o direito do trabalho e o direito ambiental, e suscita um amplo e profícuo espaço de pesquisa ainda a ser aprofundada, pois é uma nova seara de proteção ao ser humano trabalhador e um novo objeto de proteção jurídica que alcança a sua segurança, saúde e qualidade de vida, protegendo-o contra todas as formas de degradação e /ou poluição geradas no ambiente de trabalho.

Referido expressamente pela Carta Constitucional de 1988 é tema de profunda importância e atualidade e sua adequada proteção exige novos mecanismos de tutela jurídica, mais abrangentes e complexos, em busca de uma concreta efetividade deste direito fundamental do ser humano trabalhador, razão pela qual a pesquisa e o debate sobre o tema, propiciada por este profícuo espaço conquistado no CONPEDI, em muito contribui para o necessário fortalecimento da doutrina do Direito Ambiental do Trabalho.

Os artigos ora apresentados pelos autores nesta seara perpassam temas novos e instigantes, aptos a suscitar o aprofundamento da pesquisa e aclarar os diversos desafios impostos a busca da qualidade e do equilíbrio do meio ambiente do trabalho, e abordam desde a responsabilidade de implementação pelo Poder Judiciário, a Justiça Ambiental, a função social da empresa, a responsabilidade civil objetiva, e a busca pela sustentabilidade. E neste sentido apresentam-se os seguintes artigos:

- RESPONSABILIDADE DO PODER JUDICIÁRIO PELA PRESERVAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SUSTENTABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

- A JUSTIÇA AMBIENTAL E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO

- O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA ORDEM ECONÔMICA BRASILEIRA: FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E A PREPONDERÂNCIA DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO

- A RESPONSABILIDADE CIVIL DAS MINERADORAS CONCERNENTE AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

- CONSTRUÇÃO SUSTENTÁVEL E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O terceiro grupo temático de artigos apresentados teve seu eixo de discussão vinculado ao Direito Coletivo do Trabalho.

Essa vertente do Direito do Trabalho tem sua pauta na principiologia do Direito Coletivo, no sindicato e no sindicalismo, na negociação coletiva e nas lutas coletivas. Na experiência brasileira e no contexto dos princípios, tem sido efetivado um debate sobre a sustentabilidade do princípio da equivalência entre os interlocutores sociais no processo negocial coletivo e o da adequação setorial negociada, considerando as recentes decisões flexibilizadoras, em matéria trabalhista, proferidas pelo STF. Apesar de toda essa polêmica, observa-se que ainda que a igualdade substancial estivesse assegurada, assim como a garantia dos próprios direitos trabalhistas; a principiologia advinda da teoria clássica do Direito do Trabalho, em sua perspectiva individual e coletiva, não contempla a maioria dos trabalhadores porque segundo dados do IBGE, apenas 40% da população economicamente ativa encontra-se em relação jurídica vinculada por um elo de subordinação. Senso assim, como acertadamente propõe o Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, se faz necessário um amplo debate para se discutir a necessidade de ampliação do próprio objeto do Direito do Trabalho, para que esse subsistema jurídico possa atender a todos, ou seja, trabalhadores com carteira assinada, informais, desempregados, desempregáveis e aqueles que desejam viver a partir do trabalho livre.

No âmbito da discussão sobre o sindicato e o sindicalismo, esse órgão que tem na sua gênese a busca pela defesa e direitos dos trabalhadores, tem ele se mostrado ineficiente e necessita de uma reestruturação. O sindicato tem vivenciado crises, pois sua estrutura não se modernizou para acompanhar os efeitos decorrentes das metamorfoses ocorridas no mundo do trabalho.

Sendo esse ator essencial no processo de negociação coletiva, no processo de dissídio coletivo, na efetividade da lutas coletivas, e sobretudo na viabilização do processo emancipatório da classe trabalhadora, faz-se necessário que o sindicato seja reestruturado, em níveis locais, regionais e supra-nacionais, para atender os anseios da sociedade pós-industrial em um mundo globalizado.

Artigos neste Grupo de Trabalho:

- NEGOCIAÇÕES COLETIVAS: LIMITES OBJETIVOS IMPOSTOS PELO TST E OS PARÂMETROS DE INTERPRETAÇÃO FIXADOS PELO STF NO RE Nº 895.759
- NEGOCIADO VERSUS LEGISLADO: O PAPEL DOS ATORES SOCIAIS CONTRA A HEGEMONIA DO CAPITAL FINANCEIRO E A (IN) SUSTENTABILIDADE DA RELAÇÃO DE IGUALDADE NO PROCESSO NEGOCIAL COLETIVO

- POSIÇÃO DO TST E DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO SOBRE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

- A RESPONSABILIDADE DOS SINDICATOS NA ELABORAÇÃO DE INSTRUMENTOS NEGOCIAIS COLETIVOS EM RELAÇÃO AO BANCO DE HORAS.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - UNIPÊ

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UNISANTOS e UFMS

Prof. Dr. Oton De Albuquerque Vasconcelos Filho - UPE

**DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA FEMININA COMO FATOR DE ASSÉDIO MORAL
NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**

**WOMEN'S ESTHETICS DISCRIMINATION AS MORAL HARASSMENT FACTOR
IN THE WORKING ENVIRONMENT**

Maria Fernanda De Carvalho Bottallo ¹
Ari Alves de Oliveira filho ²

Resumo

Este artigo fala sobre a inserção da mulher no mercado do trabalho bem como sobre os conceitos de beleza, de objetificação da mulher e de assédio moral. Também analisa como a discriminação estética no meio ambiente do trabalho acaba por se transformar em uma forma de assédio moral condenada pela OIT. Por fim, faz um breve estudo de caso do AIRR-414-72.2014.5.12.0058, julgado pela 5ª Turma do TST, em que a discriminação estética feminina e o assédio moral acontece não só no plano horizontal (entre colegas de trabalho), como no plano vertical (entre superiores hierárquicos).

Palavras-chave: Assédio moral, Discriminação estética, Meio ambiente do trabalho, Conceito de beleza, Objetificação da mulher

Abstract/Resumen/Résumé

This paper talks about the inclusion of women in the labor market as well as the concepts of beauty, woman objectification and moral harassment. It also analyzes how the esthetics discrimination in working environment becomes a form of moral harassment condemned by the ILO. Finally, make a brief study of th case AIRR-414-72.2014.5.12.0058, judged by the 5th Class of the TST, where the feminine esthetics discrimination and moral harassment happens not only in the horizontal plane (between colleagues) such as in the vertical plane (between superiors).

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Moral harassment, Esthetics discrimination, Working environment, Concept of beauty, Objectification of women

¹ Mestranda em Direito Ambiental pela Unisantos. Editora. Advogada colaborativa. Professora universitária.

² Doutor e Mestre em Direito Ambiental pela Unisantos. Advogado. Professor de graduação e pós-graduação.

Introdução

O mercado de trabalho nunca foi espaço de igualdade entre homens e mulheres. A luta para que se chegasse ao atual *status* profissional foi longa, árdua e, infelizmente, ainda está longe de se chegar à isonomia garantida por diversos documentos, inclusive a nossa Constituição Federal.

Muito ainda se tem de lutar para que as mulheres alcancem o merecido espaço no mercado de trabalho, haja vista que elas têm cada vez mais tomado à frente nessa área.

Apesar de o número de mulheres no mercado brasileiro de trabalho crescer, ainda é certo que os homens possuem salários mais altos do que mulheres em mesmos postos de trabalho e ocupam a maioria de cargos de chefia.

Ocorre que, além da diferença de gênero, as mulheres hoje têm se visto às voltas com outro fator de complexidade ao procurar um emprego ou ao se encontrar em um posto de trabalho. Trata-se de uma outra batalha a enfrentar: a objetificação do ser humano, em especial feminina. Isso quer dizer que a mulher passa a ser algo que se vende e/ou se compra apenas pela aparência e não pela sua real qualificação e competência.

O mundo atual ultrapassou a materialidade do trabalho manual tipicamente taylorista, para o trabalho imaterial, incorporando ao trabalhador a força física, a capacidade mental e algo mais, a sua apresentação pessoal.

Esses novos paradigmas poderiam até ser entendidos apenas como requisitos para se buscar uma melhor performance e uma maior produtividade. No entanto, muitas vezes acabaram por se tornar um instrumento de competitividade, humilhação e assédio moral. Mais do que um mero especialista em determinado trabalho, o indivíduo, hoje, muitas vezes deve contar com os fatores beleza física e boa aparência não só para conseguir um bom emprego ou uma boa posição no trabalho como também para se manter nele.

Esse fator é muito mais forte quando se relaciona com a trabalhadora mulher, uma vez que sua imagem é vendida na mídia como um objeto sexual.

Este artigo pretende analisar a questão da beleza como um conceito inexato, já que o padrão do é belo se trata, muitas vezes, de convenções midiáticas que impõem ideais difíceis de serem alcançados pela grande maioria das pessoas. O não alcance gera frustração, baixa autoestima e, no ambiente de trabalho, vem causando cada vez mais um fenômeno que está a se transformar em uma epidemia: o assédio moral.

Diante desse quadro pergunta-se: o uso da beleza e da aparência como forma de transmitir a sensação de segurança, confiança e bem-estar aos clientes não seria uma forma de limpeza social ou higienização daqueles que não se enquadram em determinado padrão de beleza no ambiente de trabalho?

A metodologia usada estará baseada na análise de artigos, doutrina e jurisprudência, e usará o método hipotético-dedutivo para fazer um panorama geral sobre o mercado de trabalho e a questão de gênero, o conceito de beleza e a discriminação estética como forma de assédio moral.

O artigo falará a respeito do mercado de trabalho e a questão de gênero, tanto no Brasil, como na visão da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Depois, analisará os conceitos de beleza, de estética e de assédio moral e, por fim, fará um breve estudo de caso concernente ao Recurso de Revista n. TST-AIRR-414-72.2014.5.12.0058, em que a discriminação estética acontece não só no plano horizontal (entre colegas de trabalho), como no plano vertical (entre superiores hierárquicos).

Obviamente que esse processo de discriminação estética tanto atinge mulheres como também homens. Ocorre que procuraremos demonstrar que a mulher ainda é a mais atingida por esse fenômeno, uma vez que é tratada por muitos como uma coisa, um objeto sexual, um objeto a ser comprado e vendido junto à sua força de trabalho. E a mídia, em todos os seus aspectos e veículos, atua como a maior corroboradora dessa visão distorcida da mulher no mercado do trabalho, como será visto a seguir.

1. A inserção feminina no mercado de trabalho

O mercado de trabalho para as mulheres teve uma evolução bastante lenta e só começou a despontar a partir da década de 1970. Até então, as mulheres tinham um papel na sociedade pouco valorizado. Eram vistas apenas como esposas, mães e donas de casa, sem atitude, sem opinião, acrílicas, amorais e apolíticas.

O sufrágio feminino no Brasil só veio com a Constituição de 1946¹, embora algumas mulheres já tivessem até atuado em alguns cargos políticos como Alzira Soriano, que, em 1929 tornou-se prefeita de Lages no rio grande do Norte. Ainda hoje, a voz feminina no cenário político brasileiro é bastante pequena em face do número da população feminina que é maior do que a masculina no Brasil². O cenário brasileiro atual apresenta os seguintes números:

Entre os eleitores, as mulheres também são maioria. Nas eleições de 2014, o Tribunal Superior Eleitoral tinha em seus registros 77.459.424 eleitoras diante de 68.247.598 eleitores do sexo masculino.

Nas eleições de 2014, aliás, aumentou a participação de mulheres que concorreram aos cargos em disputa: foram 6.572 candidatas contra 5.056 no pleito de 2010. Ainda assim a proporção da participação feminina na política brasileira ficou abaixo dos 30% estipulado como mínimo pela legislação eleitoral (BRASIL, 2015).

O Código Civil de 1916 e o Código Comercial de 1850, o primeiro totalmente e o segundo em grande parte revogados pelo Código Civil de 2002, desprezavam qualquer poder de trabalho da mulher. Elas eram totalmente dependentes, em um primeiro momento, de seus pais e, em um segundo, de seus maridos. Caso não casassem, continuavam sob o crivo dos pais. Não podiam ter negócio próprio – não podiam abrir sociedade. As poucas que o faziam, o faziam por necessidade. Na maioria das vezes, era trabalhos rurais ou caseiros como: doces por encomendas, aulas de músicas, costura etc. Na década de 1920 e 1930, mulheres de camadas mais pobres quando trabalhavam em indústrias eram ainda, em sua maioria, nas têxteis.

Em especial na década de 1940, com a Segunda Guerra Mundial, a Europa teve de colocar suas mulheres nas fábricas para dar conta principalmente da indústria bélica, uma vez que parte da população masculina estava no *front* e outra parte estava morta. Esse movimento obviamente refletiu também no Brasil. Tanto que não só nessa época que o sufrágio feminino foi adicionado à Constituição como as mulheres brasileiras começaram a ir para outras indústrias, de metalúrgicas a químicas. No entanto, essas mulheres faziam

1 Apesar de o sufrágio feminino só ter acontecido em 1946, algumas mulheres haviam atuado em alguns cargos políticos. Por exemplo: Alzira Soriano, em 1928 tornou-se prefeita de Lages no Rio grande do Norte, ocupando o primeiro cargo do Executivo por uma mulher no Brasil (JUSTE, 2010).

² “No Brasil, as mulheres são maioria da população, passaram a viver mais, têm tido menos filhos, ocupam cada vez mais espaço no mercado de trabalho e, atualmente, são responsáveis pelo sustento de 37,3% das famílias.

Dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, divulgada pelo IBGE em 2013, indicam que viviam no Brasil 103,5 milhões de mulheres, o equivalente a 51,4% da população” (BRASIL, 2015).

parte de uma classe menos abastada. A elite, mantinha suas mulheres em escolas para que fossem ensinadas a serem boas esposas e mães, obedientes aos homens, em uma tradição e visão bastante machista.

Com a década de 1970, os movimentos de liberdade das mulheres (Movimentos Feministas) aconteceram com mais força nos Estados Unidos das Américas e na Europa, e aos poucos esses novos valores femininos foram chegando-se no Brasil. Cada vez mais foi se percebendo a capacidade laboral da mulher, opondo-se ao autoritarismo e à competição masculina, em um movimento de cooperação e trabalho em equipe. Em suma, há o empoeiramento da mulher no mercado de trabalho, por uma série de características que o trabalho feminino trazia (ESPÍNDOLA, s.d.).

Atualmente as mulheres estão cada vez mais presentes em altos postos em grandes empresas, nos tribunais, em postos de governos. Atuam em trabalhos dantes só efetuados por homens, como motoristas de ônibus e caminhões, nas Forças Armadas, em mineração ou na perfuração de petróleo. Não há um só posto masculino que não tenha sido invado pelas mulheres.

Obviamente que há uma questão de força muscular, que deve ser levada em conta em alguns casos; mas nada que não tenha sido cada vez mais superado pela inteligência e capacidade feminina. Aliás, é também crescente o número de mulheres com mais educação do que homens³. Além disso, hoje muitas mulheres tomam à frente da família, quando não ganhando mais do que os seus companheiros, servindo como arrimo de família:

³ “As mulheres também obtêm destaque hoje na escolaridade e o número de mulheres consideradas analfabetas teve redução. Ainda segundo o IBGE adolescentes homens e mulheres com 15 anos ou mais de idade apresentavam taxas de analfabetismo próximas, mas a maior porcentagem era dos homens, com 9,8%, frente aos 9,1% entre as mulheres.

Entre 2000 e 2010, o percentual de jovens de 15 a 17 anos que cursavam o nível educacional adequado à sua idade subiu de 34,4% em 2000 para 47,3% em 2010. Essa taxa de frequência escolar no ensino médio para os homens era de 42,4% – 9,8 pontos percentuais abaixo da taxa feminina (52,2%). Do total de aproximadamente 4,9 milhões de jovens entre 15 e 17 anos de idade que frequentavam o ensino médio, observa-se uma proporção maior de mulheres (54,7%) se comparada com a de homens (45,3%).

Em 2010, havia um contingente maior de mulheres entre os universitários de 18 a 24 anos de idade, representando 57,1% do total de estudantes que frequentam o ensino superior nessa faixa etária. Dentro da população total na faixa etária citada (não apenas formada por universitários), 15,1% das mulheres frequentavam ensino superior contra 11,4% dos homens. Consequentemente, o nível educacional das mulheres é maior do que o dos homens na faixa etária de 25 anos ou mais. A principal diferença percentual por sexo encontra-se no nível superior completo, onde 12,5% das mulheres completaram a graduação contra 9,9% dos homens.

Dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) de 2013 também mostram maior escolarização das mulheres. De um total de 173,1 milhões de pessoas com mais de 10 anos de idade, 9 milhões de mulheres possuem mais de 15 anos de instrução, contra 6,5 milhões de homens” (BRASIL, 2015).

De acordo com a ferramenta Estatísticas de Gênero, também do IBGE, das 50 milhões de famílias (únicas e conviventes principais) que residiam em domicílios particulares em 2010, 37,3% tinham a mulher como responsável (BRASIL, 2015).

Pode-se dizer que se trata, portanto, de um fenômeno não só brasileiro, mas mundial, ocorrido em países desenvolvidos ou em desenvolvimento. No entanto, a inserção da mulher no mercado de trabalho, desde sempre, vem acompanhada por um grau bastante significativo de discriminação.

E essa discriminação acontece em diversos níveis e de formas diferentes, desde no fator financeiro, como o fator raça ou mesmo aparência. Não há segredo nenhum que ainda hoje homens ganham cerca de 30% a mais do que as mulheres. E esse desequilíbrio é mais significativo em países latino-americanos.

Essa diferença não atinge somente o quesito gênero, mas também a questão de raça, conforme pode-se ver de estudo divulgado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID):

As mulheres latino-americanas ganham menos, mesmo que possuam um maior nível de instrução. Por meio de comparação simples dos salários médios, foi constatado que os homens ganham 10% a mais que as mulheres. Já quando a comparação envolve homens e mulheres com a mesma idade e nível de instrução, essa diferença sobe para 17%.

[...]

De acordo com a pesquisa, os homens ganham mais que as mulheres em todas as faixas de idade, níveis de instrução, tipo de emprego ou de empresa. A disparidade é menor nas áreas rurais, em que as mulheres ganham, em média, o mesmo que os homens. A menor diferença salarial relacionada a gênero está na faixa mais jovem da população que possui nível universitário, sendo a defasagem mais baixa entre trabalhadores formais e mais alta entre aqueles que trabalham em pequenas empresas.

As diferenças salariais variam muito também entre os 18 países pesquisados. **O Brasil apresenta um dos maiores níveis de disparidade salarial. No país, os homens ganham aproximadamente 30% a mais que as mulheres de mesma idade e nível de instrução**, quase o dobro da média da região (17,2%), enquanto na Bolívia a diferença é muito pequena. O resultado é o mesmo no que diz respeito à disparidade por raça e etnia, que chega também a 30%. (BRASIL, 2009)

Embora se saiba que muitas mulheres hoje são o arrimo de família, como já visto, em especial em países mais pobres, essa diferenciação na equiparação de salários e postos de trabalho ainda está presente e é uma luta constante.

2. O princípio da isonomia na Constituição Federal de 1988

A igualdade entre homens e mulheres está vinculada ao princípio da dignidade humana, uma vez que todos os indivíduos, sejam eles de raça, etnia, gênero, são dotados de humanidade e devem ser tratados de maneira igualitária. Está assim preconizado no *caput* do artigo 5º e inciso I da CF/1988.

Como bem expõe Cláudio Lembo:

O *caput* do art. 5º da Constituição reproduz a norma constituída nos textos constitucionais do panorama europeu continental e trasladados para as constituições latino-americanas, após a Revolução Francesa de 1789.

É uma declaração solene, de natureza forma. Apesar de sua mera formalidade, soa como expressão positiva, pois dirige-se a todas as pessoas e às autoridades, exigindo-lhes tratamento isonômico nas relações pública e particulares (LEMBO, 2007, p. 164).

Lembo também lembra que por estar contida no começo de nosso texto constitucional, seus direitos são exigíveis e irrecusáveis, a quem quer que seja (LEMBO, 2007, p. 164).

Dessa forma, pode-se dizer que o princípio da igualdade garante que o indivíduo construa, cada qual com seus meios e condições, suas próprias oportunidades de crescimento e evolução na sociedade. Não cabe, pois, a ninguém, restringir, de forma alguma – salvo por ato comprovadamente ilícito –, o alcance da pessoa a situações que lhe apareçam favoráveis sejam elas no campo pessoal sejam elas no campo profissional.

No entanto, é certo que a igualdade entre cidadãos não pode ser alcançada somente com o intuito de se corrigir a história por meio de um documento formal. Há necessidade de que o Estado efetivamente atue nessa mudança e que propicie oportunidades para que a população como um todo entenda e atue na busca dessa igualdade.

3. A OIT e a igualdade de gênero no trabalho

Em setembro de 1995, várias nações participaram da IV Conferência Mundial sobre Mulheres reunidas em Pequim. Nessa Conferência foi assinada a Declaração de Pequim, que possui como uma de suas premissas “promover os objetivos da igualdade, desenvolvimento e paz para todas as mulheres, em todos os lugares do mundo, no interesse de toda a humanidade” (BRASIL, 1995).

Após duas décadas, a ONU destaca que 171 estados-membros e 172 países, respectivamente, ratificaram a Declaração (ONUBR, 2015). Entretanto, as mulheres continuam a ser tratadas de forma desigual. E pior, muitas vezes sofrem discriminação de forma generalizada.

Grande parte das mulheres, mesmo assumindo a responsabilidade pela maior parte dos trabalhos domésticos, não possuem acesso à educação (ONUBR, 2015).

Globalmente, a diferença nas taxas de participação no mercado de trabalho entre homens e mulheres diminuiu muito pouco desde 1995. Atualmente, cerca de 50% de todas as mulheres estão trabalhando, em comparação com 77% dos homens. Em 1995, esses números foram de 52% e 80%, respectivamente.

Segundo um recente estudo da OIT, a maternidade também tem imposto uma penalização salarial em comparação às mulheres sem filhos. E 41% delas ainda não têm acesso à licença-maternidade de 14 semanas ou mais.

As mulheres hoje são donas ou gerenciam mais de 30% de todas as empresas, mas tendem a se concentrar em micro e pequenas empresas. Apenas 5% dos CEOs das maiores empresas do mundo são mulheres

Ainda de acordo com a OIT, a violência continua sendo uma forte ameaça contra a dignidade das mulheres e o acesso ao trabalho digno. Cerca de 35% das mulheres no mundo foram vítimas de violência física ou sexual, o que afeta a participação dessa população no trabalho. A disparidade salarial também persiste para as mulheres com ou sem filhos. Em geral, elas ganham, em média, 77% da renda salarial dos homens. Nesse ritmo, sem uma ação orientada, a igualdade de remuneração entre homens e mulheres não será alcançada antes de 2086, ou, pelo menos, 71 anos a partir de agora (ONUBR, 2015).

Daí, pode-se concluir que o panorama geral da mulher no mercado de trabalho não mudou ainda significativamente. As mulheres continuam a trabalhar com salários menores, são ainda penalizadas pela maternidade, possuem jornada dupla, já que na maioria das vezes são somente elas as responsáveis pelo trabalho doméstico, e estão cada vez mais se tornando o arrimo de família, assumindo para si a figura antes masculina do *pater familias*.

E, não obstante todo esse encargo e desequilíbrio, a sociedade ainda impõe, por meio da mídia, padrões estéticos que, na maioria da vez, seja por características pessoais, seja por causa da vida que leva, são impossíveis de serem atingidas por grande parte das mulheres comuns.

4. O conceito de beleza e o seu uso como forma de exclusão no meio ambiente do trabalho

4.1 Conceito de beleza

O conceito de beleza, em especial feminino, passou por grande modificação ao longo da existência humana. A começar pela Antiguidade até a década de 1960, o padrão de beleza da mulher nada tinha a ver como o que hoje. Na Antiguidade a mulher robusta significava saúde, boa alimentação e possibilidade de fertilidade – um dos dons femininos mais valorizados entre os seres humanos.

No Renascimento e no período Barroco, a mulher retratada na maioria das obras dos grandes artistas plásticos poderia também ser considerada hoje estar acima do peso. A “Vênus” de Botticelli – um dos ícones renascentistas está fora do padrão de beleza atual, e os mestres Rafael e Rubens pintavam musas que poderiam ser consideradas gordas pela nossa mídia atual. No entanto, ser magra significava à época estar em uma situação econômico-social desfavorável, ou seja, em uma situação economicamente de escassez e de fome.

Mulheres como Marilyn Monroe e Sophia Loren, atrizes que tiveram seu auge nas décadas de 1950 e 1960 também nada tinham de esqueléticas. Foi a partir de 1960, com a entrada da modelo inglesa Twiggy no mercado da moda, com um corpo sem curvas, extremamente magro, e que lhe dava uma aparência andrógina, que tudo mudou. Os estilistas da época decidiram, então, que o padrão ideal de mulher se baseasse nesse novo protótipo de mulher, uma vez que era mais fácil esse padrão ser modelado por suas roupas. E a mídia comprou a ideia, vendendo um padrão de beleza impossível de ser atingido pela maioria da população.

O conceito de beleza é algo cultural, que se difere de lugar para lugar – por exemplo, a beleza indiana ou tailandesa ou Maurítânia⁴ é diferente da europeia ou estadunidense. O que ocorreu, no entanto, é que a globalização fez com que esse padrão-Twiggy de ser ultrapassasse fronteiras e exigisse que mulheres buscassem a beleza ideal de forma artificial, por meio de cirurgias e tratamentos estéticos, que nem sempre dão resultados positivos. Isso, sem falar nos distúrbios alimentares que essa busca pela beleza ideal causado, levando muitas pessoas inclusive à morte.

⁴ Na Maurítânia uma mulher precisa ser gorda para conseguir um casamento. Quanto mais gorda, mais chance terá. Por isso, passa por um regime de engorda desde criança. Essa cultura ancestral é também uma prática cruel. Milhares de crianças são torturadas a comer sem necessidade e muitas quando chegam à adolescência, mal conseguem andar.

A beleza será sempre conceitual, independentemente do local, do período histórico ou da raça. O conceito de beleza molda as sociedades antigas e as atuais: ditam como ser, o que comer, o que vestir. Esse padrão do que é belo é algo mutante.

O que vemos, atualmente, acontecer é que o conceito de belo está extrapolando o âmbito social e vem atingindo o âmbito profissional, afastando trabalhadoras que são consideradas inadequadas ao trabalho pela sua aparência – e não pela sua competência. Isso é a característica do que se tem tornado mais comum no mundo do trabalho: o assédio moral.

A discriminação estética no ambiente de trabalho é algo que cada vez mais se tem tornado comum. É praticado tanto por colegas de trabalho, como pelo próprio empregador e seus gestores por meio de assédio moral durante a jornada laboral e até por meio da recusa de se tomar atitude contra as atitudes discriminatórias entre empregados ou de se contratar pessoas que estejam fora do padrão de beleza ditado, como se disse acima, muitas vezes pela mídia, e que se trata algo inexorável de se alcançar.

4.2 Objetificação da mulher

A mulher é explorada na sociedade em diversos aspectos de desigualdade. E as diferenças de oportunidade de acesso no mercado de trabalho são dimensões onde percebemos grandemente manifestações dessa maneira.

A objetificação da mulher é um termo que surgiu na década de 1970 para designar a maneira de analisar um indivíduo como mero objeto. A mulher, em muitas esferas, teve sua imagem banalizada, coisificada, objetificada, como mero objeto sexual (BELMIRO *et alii*, 2015, p. 2).

E é na mídia, em especial na publicidade, que esse fenômeno pode ser mais bem verificado:

A imagem feminina, no âmbito da publicidade, tem uma realidade no mínimo distorcida. Isto fica claro ao conferir os resultados de uma pesquisa do Instituto Patrícia Galvão, que aponta que 65% das mulheres brasileiras não se identificam com a publicidade e com a forma com que são retratadas pela publicidade. Essa falta de semelhança com a mulher real só mostra que a mulher, na propaganda, é muitas vezes vista mais como um símbolo sexual do que como uma personagem. Outro dado da mesma pesquisa revela que, de acordo com os dados obtidos, 84% dos

entrevistados (homens e mulheres de todo o país) reconhecem que o corpo da mulher é usado para venda de produtos e 58% entendem que as propagandas na TV mostram a mulher como objeto sexual. Esse tratamento da mulher como objeto é chamado de objetificação (BELMIRO *et alii*, 2015, p. 2).

Dessa forma, o público feminino e masculino (estamos particularmente falando do Brasil) nasce, cresce e morre com um modelo irreal de mulher, no sentido de que grande parte da população não é aquilo que se vende nas propagandas – nem poderia ser, por diversas razões, da formação corporal, da genética, à cor da pele ou textura do cabelo. Atualmente, vemos na televisão mulheres sem rugas, sem manchas, sem barriga, sem culote. Verdadeiras bonecas de plástico, tal qual uma Barbie.

É esse o modelo de beleza que se aprende a gostar e a achar normal, passando a julgar anormal aquilo que é a realidade. E essa irrealidade acaba por traspassar o limiar da vida pessoal para atingir a fronteira profissional.

Daí se concluir que a mulher passa a não ser mais considerada pelo seu emocional, seu psicológico, seus saberes e conhecimentos, sua capacidade laboral ou sua personalidade e características. Ela passa a ser medida pelos seus atributos físicos, como foi dito, muitas vezes impossíveis de serem alcançados pela maioria da população, o que traduz em grande frustração, quando não discriminação, que leva ao assédio moral no meio ambiente do trabalho, como se verá a seguir.

5. Assédio moral *versus* dignidade da pessoa humana

Proclamada pela Resolução 217 da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos dos Humanos em seus dois primeiros artigos

Artigo I

Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e **devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.**

Artigo II

Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, **sem distinção de qualquer espécie**, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, **ou qualquer outra condição** (grifa-se).

Seguindo os preceitos da Declaração, nossa Constituição também prevê que:

Art. 1º – A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III – a dignidade da pessoa humana;

O assédio moral é o contrário da dignidade da pessoa humana. É sinônimo de humilhação. Pode ser traduzido como violência pessoal, moral e psicológica ocorrida no meio ambiente do trabalho. O assédio moral ocorre de maneira ofensiva, agressiva, repetitiva e prolongada, durante o horário de trabalho ou no exercício de uma função laboral.

O assédio moral no meio ambiente do trabalho pode ocorrer de maneira descendente vertical (de gestor/chefe para subordinado), de forma horizontal (entre empregados em níveis hierárquicos semelhantes) ou de ambas as formas. Pode também ocorrer de forma ascendente, quando é praticado por um grupo de empregados contra um gestor ou chefe.

6. O assédio moral e a Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece que o assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando os trabalhadores são expostos a situações humilhantes e/ou constrangedoras. Entre as práticas possíveis estão: a intimidação, a perturbação sistemática, as ameaças que até podem partir de colegas de trabalho instáveis.

A Convenção 155 de 1981 da OIT sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente, ratificada pelo Congresso Nacional pelo Decreto 1.254/1994, estabelece, em seu artigo 3º, que o termo saúde “abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.

Nesse sentido, pode-se concluir que como o assédio moral causa imensos danos à saúde mental e física dos trabalhadores e dos seus familiares, inclusive levando o afastamento daquele do trabalho, deve-se ser combativo senão exterminado.

7. Assédio moral na forma coletiva

O assédio moral pode ser coletivo, se cometido contra várias pessoas. Por exemplo, isso é comum no caso de empresas de vendas que praticam sanções coletivas como forma de política motivacional de vendas ou produção. Os empregados sancionados são os que não atingem determinadas metas e podem ser submetidos a mais diversas situações de constrangimento.

O assédio pode tanto ser positivo como negativo; nesses casos, pune-se de forma vexatória os que tiveram bons resultados e premia-se ostensivamente na frente dos demais colegas, os que atingiram as metas.

8. O assediador e o assediado

Aquele que pratica assédio é o assediador e sua vítima, o assediado. O assediador pode ser o chefe, o gerente, o dono ou qualquer preposto da empresa (também conhecido como encarregado/a ou supervisor/a). Também pode ser assediado colegas profissionais de mesmo nível hierárquico.

A forma como o assediador age é no sentido de buscar a desqualificação e a desmoralização do assediado, desequilibrando-o emocional e moralmente.

Esses eventos tornam o ambiente de trabalho inviável. E muitos assediados acabam por desistir do emprego ou pedir transferência para um à outra unidade da empresa.

Importante frisar que o assédio moral tanto pode ocorrer na esfera privada como pública, e os resultados são os mesmos: baixa autoestima, depressão, pânico, vícios, entre outros sintomas até mais graves como o suicídio

Raros são os assediados que tomam coragem de tomar uma atitude realmente firme e ir até o fim para que o assédio moral acabe e os culpados sejam punidos. Muitos são desencorajados. No entanto, a tendência é cada vez mais pessoas se rebelarem contra seus assediadores.

9. O assediador e a vítima

O caso a ser estudado trata-se de assédio moral sofrido por uma empregada por seus próprios colegas, que a discriminavam esteticamente. As reclamações feitas aos seus superiores foram reiteradamente ignoradas. No entanto, a assediada levou o caso ao Judiciário, pleiteando danos morais, que foram deferidos, a final, pela 5ª Turma do TST.

No caso em tela, a prova oral confirmou os fatos narrados pela autora na exordial, ou seja, de que seus colegas de trabalho escreveram nas paredes do banheiro e do estabelecimento menções depreciativas acerca da condição estética da autora ('Solange vc parece uma pata gorda e quando vc ta andando parece uma bola rolando. Olha vc aqui KI BOLA BAXA E GORDA FOFOFO'), e que esses fatos fizeram com que a ela fosse vítima de chacotas no ambiente de trabalho.

Por outro lado, há prova no sentido de que a autora requereu ao superior hierárquico que tomasse providências para evitar que fatos constrangedores como aquele fossem repetidos, tendo o gerente da ré permanecido inerte.

As testemunhas G. P. do R. e V. T. dos S. esclareceram que:

[...] presenciou apenas uma conversa da autora com o gerente geral JOHNY, com o qual a autora conversou numa boa dizendo que tinha tirado foto do que tinha sido escrito na parede do banheiro e pediu para ele uma atitude, e ele disse para a autora apagar o que estava escrito e não dar bola; a autora não apagou; vários funcionaram passavam e ficavam rindo da autora, até que depois de cerca de 2 semanas foi apagado; a autora na época era a única SOLANGE, e com certeza se referia a ela; a autora comentou com o superior sobre essas piadas, e o superior disse para ela não dar bola porque era um ambiente de trabalho e isso acontecia; a autora ficou bem chateada com este fato.

[...] chegou a ver o que havia sido escrito na parede do banheiro; a depoente não lembra de ter conhecido outra SOLANGE na época; a autora viu aquilo e ficou triste e com vergonha, tendo levado isso para o gerente do mercado que achou engraçado, e disse que era para ela não dar bola, porque isso era normal acontecer nos lugares, e disse para a autora pedir uma esponja para o pessoal da limpeza para ela mesma limpar aquilo; a depoente acha que aquilo permaneceu na parede do banheiro por mais de 1 semana; as outras pessoas tiravam chacota da autora, e inclusive uma das chefes intermediárias fazia um movimento imitando uma pata caminhando.

Nessas circunstâncias, levando-se em conta a gravidade dos fatos, na medida em que atinge a personalidade da parte autora, causando-lhe evidente constrangimento e, diante da omissão da parte ré, que, ao tomar conhecimento dos fatos, permaneceu inerte, evidencia-se o dano moral a ser indenizado, na forma estatuída no art. 186 do CC [...] (TST – 5ª T.; Recurso de Revista nº TST-AIRR-414-72.2014.5.12.0058; Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, v.u., 11/11/2015).

O Ministros decidiram da seguinte maneira:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014.

1) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O Tribunal Regional, com base na prova oral, concluiu que “a prática de chacotas e juízos depreciativos dirigidos à trabalhadora, inequivocamente demonstrada, afeta-lhe a autoestima, causando-lhe constrangimento. A repressão às condutas retaliadoras tendo sido oportunizada ao superior hierárquico, sua inércia atribui ao empregador a obrigação de reparar o dano sofrido.”, para decidir de forma contrária a do Regional seria necessário o

revolvimento do conjunto fático-probatório, o que é vedado nesta instância superior, a teor da súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

2) VALOR ARBITRADO. Nos termos da jurisprudência do TST, a redução ou majoração do quantum indenizatório a título de danos morais e materiais só é possível quando o montante fixado na origem se mostra fora dos padrões da proporcionalidade e da razoabilidade, o que não se verifica na hipótese dos autos, eis que foi arbitrado em R\$ 10.000,00 a título de indenização. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

Considerações finais

O mercado de trabalho nunca foi fácil para a mulher, que teve que lutar muito – e ainda luta – para conseguir seu espaço e reconhecimento.

A Revolução Industrial foi um dos primeiros momentos em que se lutou pelas mulheres que trabalhavam em jornadas desumanas nas indústrias têxteis. Depois, ela passou a atuar como uma figura do lar, maternal, que só cuidava de casa, em especial nas classes mais abastadas. Quando muito, mulheres com mais dificuldades ajudavam na área rural ou nos grandes centros urbanos em casa, fazendo doces, costurando, dando aulas. Contudo o mercado de trabalho ainda era essencialmente masculino.

A Segunda Guerra Mundial, em especial, fez com que as mulheres voltassem às fábricas, mais precisamente na Europa, para que pudessem alimentar a indústria bélica, uma vez que quase todos os homens estavam no *front* ou mortos. Com isso, começa-se um movimento de ingresso da mulher no mercado de trabalho, que acabou por refletir também no Brasil.

A década de 1970 foi marcada pela grande vitória da liberdade das mulheres, ao mesmo passo que outro aprisionamento se fazia presente no mundo feminino: o padrão estético estabelecido pela mídia.

A aparência física nunca foi um aspecto que estivesse intrinsecamente ligado à produtividade do trabalhador nem ao desempenho da empresa. A beleza também é um conceito aberto, uma vez que pode mudar de cultura, raça, local, período.

O que não se pode admitir é que a mídia imponha modelos de beleza, e que esses modelos sejam acolhidos como características para a escolha e a qualificação profissional. A competência, os conhecimentos e os saberes do trabalhador nada têm que ver com os seus atributos físicos.

A discriminação estética caracterizando assédio moral no meio ambiente laboral é uma epidemia atual e contemporânea, estudada e prevista por organizações mundiais como a OIT, e deve ser severamente combatida e punida exemplarmente como o foi no voto dos eminentes ministros do TST quando do AIRR-414-72.2014.5.12.0058 analisado.

Referências

BELMIRO, Dalila Maria Musa *et alii*. Empedramento ou objetificação: Um estudo da imagem feminina construída pelas campanhas publicitárias das marcas de cerveja Devassa e Itaipava. **Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação XXXVIII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação**, Rio de Janeiro, RJ, 4-7 set. 2015. Disponível em:

<<http://portalintercom.org.br/anais/nacional2015/resumos/R10-1863-1.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão de Direitos Humanos e Minorias – CHM. **Declaração de Pequim Adotada Pela Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres: Ação para Igualdade, Desenvolvimento e Paz**, 15 set. 1995. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/DecPequimquartconfmulh.html>>. Acesso em: 25 set. 2016.

BRASIL. Portal Brasil. Cidadania e Justiça. **Mulheres são maioria da população e ocupam mais espaço no mercado de trabalho**, 6 mar. 2015. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/03/mulheres-sao-maioria-da-populacao-e-ocupam-mais-espaco-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 25 set. 2016.

BRASIL. Portal do Governo Brasileiro. Homens recebem salários 30% maiores que as mulheres no Brasil. **Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**, 2009. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/homens-recebem-salarios-30-maiores-que-as-mulheres-no-brasil>>. Acesso em 25 set. 2016.

ESPÍNDOLA, Gabriela. **A trajetória do poder da mulher**: do lar ao mercado de trabalho. s.d. Disponível em: < <http://pt.slideshare.net/eudelucy/a-trajetria-do-poder-da-mulher-do-lar-ao-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 25 set. 2016.

GRISCI, Carmem Ligia Iochins et al. A beleza física no contexto do trabalho imaterial bancário. **XXXII Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro-RJ, 6-10 set. 2008.

INÁCIO, Aparecido. **Assédio moral e discriminação no meio ambiente do trabalho**. São Paulo: ISPB Brasil, 2009.

JUSTE, Marília. 82 anos antes de Dilma, Alzira Soriano abriu espaço feminino no Executivo. G1 Política, 2 nov. 2010. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2010/11/80-anos-antes-de-dilma-alzira-soriano-abriu-espaco-feminino-no-executivo.html>>. Acesso em: 29 jun. 2016.

LEMBO, Cláudio. **A pessoa, seus direitos**. São Paulo: Manole, 2007.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. As ações da OIT para inibir o assédio moral. **Consultor Jurídico**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2009-mai-28/acoes-oit-inibir-assedio-moral-coletivo-trabalho>>. Acesso em: 29 jun. 2016.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio moral e dano moral no trabalho. Disponível em: <http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=746:assedio-moral-e-dano-moral-no-trabalho-&catid=155:doutrina&Itemid=316>. Acesso em: 29 jun. 2016.

ONUBR – Nações Unidas no Brasil. **Igualdade de gênero no trabalho continua insuficiente, diz OIT**, 6 mar. 2015. Disponível em: < <https://nacoesunidas.org/igualdade-de-genero-no-trabalho-continua-insuficiente-diz-oit/>>. Acesso em 25 set. 2016.

RAPOSO, Henrique. O país onde as mulheres têm de ser gordas. **A Tempo e a Desmodo**, 19 jun. 2013. Disponível em: <<http://expresso.sapo.pt/blogues/Opinio/HenriqueRaposo/ATempoeaDesmodo/o-pais-onde-as-mulheres-tem-de-ser-gordas=f814668>>. Acesso em 30 jun. 2013.

TST – 5ª T.; Recurso de Revista nº TST-AIRR-414-72.2014.5.12.0058; Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, v.u., 11/11/2015. Disponível em:
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AI RR%20-%20414-72.2014.5.12.0058&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANa1AAF&dataPublicacao=20/11/2015&localPublicacao=DEJT&query=DISCRIMINA%C7%C3O%20and%20EST%C9TICA>>. Acesso em: 29 jun. 2016.