XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

GUILHERME WÜNSCH

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS
Coordenadores: Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva; Guilherme Wünsch. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-702-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil
http://unisinos.br/novocampuspoa/

XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

UMA GERAÇÃO VAI, E OUTRA VEM; PORÉM A TERRA SEMPRE PERMANECE.

São de Érico Veríssimo, celebrado e reconhecido autor gaúcho, de uma das mais belas obras da literatura brasileira, a trilogia de O tempo e o vento, as palavras que intitulam esta apresentação. Para além da discussão sobre a formação histórica do Estado do Rio Grande do Sul, que, honrosamente, recebeu, neste segundo semestre de 2018, o XXVII Congresso Nacional do CONPEDI, a obra cíclica de Veríssimo propõe uma reflexão sobre a existência, a resistência, a memória. Na dualidade do tempo, aquele que corroi, passa e, por vezes, destroi, e do vento, que permanece e se repete, lembramos que o trabalho também é sopro de vida, presença neste mundo marcado pela inexorável passagem do tempo e dos ventos.

Há algum tempo, estamos escutando que o trabalho deixará de existir, que as novas tecnologias remodelarão o mercado de trabalho e profissões tornar-se-ão obsolescência em uma sociedade cada vez mais marcada pela velocidade. Consumo, riqueza, trabalho, liquidez. Um ciclo voraz se cria em nossas vidas e, sem percebermos, estamos na Roda-Viva do Chico, porque “a gente quer ter voz ativa e no nosso destino mandar”, mas quantas vezes “eis que chega a roda da vida e carrega o destino para lá”? O trabalho manda no nosso destino. Somos seres relacionais e o trabalho é uma das figuras centrais que permite a formação de nossa identidade.

Tendo a tecnologia evoluído exponencialmente nas últimas décadas, em especial no atual século XXI, as raízes clássicas do Direito do Trabalho encontram-se em cheque e beiram a extinção. Aqui, não se fala de precarização das relações de trabalho, desproteção do trabalhador, fomento à percepção de lucro descomedida ou desatenção aos direitos humanos, cuida-se de intensa transformação epistemológica para a qual, talvez, os principais operadores do Direito do Trabalho ainda não estejam preparados.

Todas estas modificações são fruto do avanço tecnológico que desafia a humanidade nos últimos tempos, de modo que de nada adianta estabelecer resistência quanto ao fenômeno. Perquirir a existência de uma crise do trabalho no Brasil não é algo da nossa história recente, porque esta crise é fruto da pretensa tentativa de se produzir riqueza, reduzindo-se o trabalho, pelo menos naquela configuração tradicional que se conhece. No entanto, não se pode olvidar

que o trabalho é o meio de acesso da maioria dos indivíduos aos produtos necessários para as suas vidas. Neste sentido, não há como se pensar, ao menos atualmente, numa sociedade que não precisa do trabalho de seus cidadãos.

O Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I, apresentado neste Congresso do CONPEDI, realizado na Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Campus Porto Alegre, evidencia que as reflexões expostas não se contentam com soluções Prêt-à-Porter. Ao contrário, questionam, saem do lugar comum, fazem frente à liquidez de nossas relações desejando a perenidade do conhecimento. Nossos profícuos debates mantiveram o rigorismo científico que se espera da Academia e levantaram dúvidas quanto à mens legis estabelecida pela Reforma Trabalhista. Como conciliar capital e trabalho? Partindo-se de tal premissa, aparentemente simples, mas que carrega profundidade de significação, obtivemos a apresentação de temas como a limitação do dano moral e a sua inconstitucionalidade frente ao princípio da dignidade da pessoa humana, um dos principais dilemas neste momento de nova legislação.

Ainda, questões como flexibilização e terceirização, a reconstrução do sentido do princípio da proteção do trabalhador de Plá Rodrigues, o trabalho do estrangeiro, a corrupção como entrave para a efetivação de direitos trabalhistas e a crise econômica como obstáculo ao alcance do trabalho enquanto verdadeiro direito social permearam muito mais indagações do que respostas fechadas. Não estávamos neste Grupo para apresentar respostas. Não somos centelhas cerradas.

O papel da ONU e a Agenda 2030, os influxos tecnológicos no trabalho e no Direito do Trabalho, o dever de informação do empregador e o teletrabalho foram temáticas que demonstraram a preocupação transnacional que a matéria possui, em um contexto ainda lastimável de empregados vitimados em acidentes de trabalho, motivando uma atuação conjunta de todos os atores que compõem a relação empregatícia.

Não fugiu ao Grupo de Trabalho temas áridos como a redução do intervalo intrajornada, a relação capital e trabalho, o trabalho escravo contemporâneo, assédio sexual e o Compliance como ferramenta capaz de amenizar a hostilidade deste ambiente que clama pela miragem de uma Justiça célere e apta a proteger os hipossuficientes. Por fim, temas como o contrato de trabalho do menor, greve, políticas de inclusão para trabalhadores deficientes e a preocupante discriminação contra o empregado com HIV demonstram que nossa relação com o Direito do Trabalho, para além de jurídica, é empática, sociológica e filosófica. Somos testados, o

tempo todo, ao exercício de nossa capacidade de nos colocarmos no lugar do outro, verdadeiro sentido da palavra alteridade e perfeitamente cabível neste momento de reconstrução ideológica do Direito do Trabalho.

O (novo) Direito do Trabalho deve ampliar sua proteção jurídica a qualquer forma de trabalho, observando suas peculiaridades e tendo olhos firmes nos anseios sociais. Os trabalhadores são as pessoas fortes que desejam viver e não querem apenas sobreviver. Não aceitam menos do que viver em plenitude, dignas, íntegras e respeitadas pelo que são. Fortes são os que ousam defender dignidade entre os que não possuem força suficiente e que só querem sobreviver. Deles, tiramos a lição de que a atividade empresarial se desenvolve pela força motriz do trabalho. Trabalhadores, empregados e empregadores não devem estar em posições antagônicas. Não devem apenas ver o tempo passar. É tempo de trabalho.

Com votos de boa leitura, deixamos nosso agradecimento por tanto haver nos ensinado este grupo de pesquisadores. Na certeza de que ainda estaremos juntos em outras oportunidades, porque o vento há de nos brindar o reencontro.

Professora Drª. Luciana Aboim Machado - UFS

Professor Dr. Guilherme Wünsch - UNISINOS

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A LUTA PELO RECONHECIMENTO JURÍDICO

SEXUAL HARASSMENT IN LABOR RELATIONSHIPS AND STRUGGLE FOR LEGAL RECOGNITION

Ricardo José Leite de Sousa [1]
Isabela Murta de Ávila [2]

Resumo

O presente trabalho consiste em uma pesquisa jurídico-teórica sobre o assédio sexual no ambiente de trabalho, realizada predominantemente sob a vertente jurídico-dogmática, mediante a análise de conteúdo de cunho qualitativo, desenvolvida pelo estudo de doutrina, jurisprudência, artigos científicos e dispositivos legais sobre o tema. Para investigar os tipos de assédio sexual, será analisado o tratamento jurídico dado ao tema na esfera penal e os contornos das especificidades oriundas do contrato de trabalho. Objetiva-se, ainda, a análise do tema à luz da Teoria da Luta pelo Reconhecimento Jurídico de Axel Honneth.

Palavras-chave: Assédio sexual, Direito do trabalho, Trabalho da mulher, Luta pelo reconhecimento, Axel honneth

Abstract/Resumen/Résumé

This paper consists of a juridical-theoretical research on the sexual harassment in the work environment, carried out predominantly under the juridical-dogmatic aspect, through the analysis of qualitative content, developed by the study of doctrine, jurisprudence, scientific articles and legal devices About the subject. In order to investigate the types of sexual harassment, the juridical treatment given to the subject in the criminal sphere and the contours of the specificities arising from the contract of employment will be analyzed. The objective of this paper is to analyze the theme under Axel Honnet's Theory of Struggle for Legal Recognition.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Sexual harassment, Labor law, Women's work, Struggle for recognition, Axel honneth

[1] Advogado. Doutorando em Direito pela UERJ. Mestre em Direito pela UERJ.

[2] Advogada, mestre em Direito do Trabalho pela UFMG, pós-graduada em Direito do Trabalho e Direito Ítalo-Brasileiro, em parceria da UFMG com a Università degli Studi di Roma Tor Vergata

1. Introdução

A inserção da mulher no mercado de trabalho, mesmo que em condições precárias e desiguais, representou um avanço histórico e social, uma vez que rompeu com o paradigma do homem provedor, proporcionando certa autonomia feminina, por meio do exercício atividades para além do trabalho de cuidado e doméstico.

A entrada da mulher na esfera do trabalho produtivo teve efeitos nas relações com seus cônjuges, efeitos na família, na sexualidade feminina, bem como no declínio das estruturas patriarcais presentes nos espaços públicos e privados.

No entanto, as mulheres ainda não ocupam posições de poder na esfera produtiva, pois continuam sobrecarregadas pelas funções de cuidado e de caráter doméstico.

Analisar a realidade do assédio sexual sofrido por trabalhadoras implica confrontar uma relação social complexa, marcada pela discriminação de gênero, tanto na garantia de acesso ao mercado de trabalho, quanto no tratamento dispensado às mulheres que se encontram empregadas.

O retardamento do reconhecimento jurídico da classe das mulheres trabalhadoras em relação aos homens, redundando em sua exclusão social, tem direta relação com a movimentação tardia no sentido da proteção de seus direitos por parte do estado legislador.

Como resultado, observa-se, com certa frequência, a precarização das relações de trabalho das mulheres em relação a homens, bem como os constantes abusos relacionados ao trabalho feminino no Brasil decorrente da subjugação histórica das mulheres no mercado

Com isso em mente, o presente artigo visa investigar se é possível e viável implementar-se uma luta pelo reconhecimento das mulheres trabalhadoras brasileiras, em especial contra a violência do assédio sexual, pela via do sistema jurídico.

A pesquisa tentará demonstrar que, a partir do reconhecimento jurídico, é possível a construção de uma identidade positiva na mulher que almeja trabalhar e, consequentemente, a formação de uma consciência crítica na massa de mulheres trabalhadoras.

Com esse objetivo, o conteúdo do artigo foi dividido em três partes, excluídas dessa contagem a introdução e a conclusão.

Na primeira parte, o estudo busca entender a inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil, e se houve uma evolução em sua participação nos postos formais de trabalho em nosso país a contar da década de 1950.

Trata-se de premissa necessária a compreender se há uma correlação entre a maior visibilidade dos casos de assédio sexual e o aumento da participação feminina na força de trabalho.

Na segunda parte, o objetivo é entender o fenômeno do assédio sexual, suas características e espécies, bem como se as mulheres são ou não vítimas preferenciais dessa conduta antissocial.

A terceira e última parte objetiva responder à seguinte pergunta: é possível que o reconhecimento jurídico, à luz da teoria de Axel Honneth, contribua para a emancipação das mulheres na luta contra o assédio sexual?

Conjugando-se o que for verificado ao longo das quatro partes, será oferecida a conclusão do estudo.

Metodologia utilizada para o desenvolvimento do artigo consiste na análise de conteúdo de cunho qualitativo, desenvolvida pelo estudo de doutrina, jurisprudência, artigos científicos e dispositivos legais sobre o tema.

2. A inserção da mulher no mercado de trabalho

A participação das mulheres no mercado de trabalho vem crescendo de forma acelerada nas últimas sete décadas. De acordo com os Censos Demográficos do IBGE (IBGE, 2008), em 1950 apenas 13,6% das mulheres eram economicamente ativas.

Desde esse momento, o percentual de mulheres que ingressaram no mercado de trabalho cresceu de forma constante. Entre 1950 e 2008, a participação feminina na população economicamente ativa passou de 13,6% para 49,9% (IBGE, 2008).

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do IBGE (PNAD) evidencia que, entre 1976 e 2002, as taxas de atividade das mulheres aumentaram de 29% para 50%, entendendo-se por taxa de atividade a percentagem das pessoas economicamente ativas em relação à população em idade ativa (pessoas de 10 ou mais anos de idade) de um mesmo grupo ou gênero (IBGE, 2008).

Não obstante o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, o panorama não é o mesmo quando o tema é o percentual de vagas de emprego formal por elas ocupado. A participação das mulheres no conjunto dos empregados, excluindo-se a categoria

de trabalhadoras domésticas, permanece oscilando em torno de um terço do total desde meados da década de 1990 (IBGE, 2008).

Ademais, a análise conjunta desses indicadores permite verificar uma tendência de as taxas de atividade masculinas e femininas se aproximarem, denotando, no entanto, que o percentual de mulheres entre os trabalhadores empregados formalmente está estagnado há mais de duas décadas.

A explicação mais evidente para esse fato é a de que parcela significativa das trabalhadoras está inserida em atividades informais e no trabalho de cuidado. A entrada da mulher na esfera do trabalho produtivo teve efeitos nas relações com seus cônjuges, efeitos na família, na sexualidade feminina, visto que questiona os mecanismos de tradicionais de reprodução social. Contudo, as mulheres ainda não ocupam posições de poder na esfera produtiva, visto que continuam sobrecarregadas pelas funções de cuidado e de caráter doméstico.

Em âmbito global, estudos realizados pela OIT (OIT, 2010) mostram que, em 2009, 49% das mulheres estavam inativas, ao passo que apenas 22% dos homens se encontravam nessa situação. O Relatório de 2010 da OIT indica que, a despeito da existência de progresso em termos de igualdade de gênero nos últimos 15 anos, persiste uma diferença grande entre homens e mulheres quanto às oportunidades de trabalho e à qualidade do emprego.

A divisão do trabalho em razão do gênero, visto que tradicionalmente, as mulheres participam menos que os homens no mercado de trabalho, entre outros fatores devido a barreiras culturais que ainda persistem, e a uma divisão sexual do trabalho que lhes atribui as funções de cuidado e reprodução social na esfera doméstica, que não são consideradas trabalho, subtraindo assim tempo para a inserção no mercado de trabalho. (GUIMARÃES, 2012, p. 61-62).

Em contrapartida, o processo de mercantilização no feminino se expressa no Brasil de modo distinto entre grupos de gênero, classe e raça, visto que maior parte das mulheres sempre trabalhou, suas trajetórias no mundo do trabalho não se iniciaram no pós-abolição, no pós-guerra ou nos anos 1970. Os primeiros dados oficiais de que se tem conhecimento apontam que, em 1872, elas representavam 45,5% da força de trabalho. (IPEA, 2014).

O crescimento da participação feminina no mercado de trabalho atingiu seu ápice em 2005, com taxa de atividade da ordem de 59% e, a partir de então, declinou (IBGE, 2008). Logo, no ano de 2011, caiu para 56%, tendo experimentado leve majoração no ano de 2014, quando subiu 57%. Tendo em vista que, em 1995, a taxa de atividade para mulheres era de

54,3%, cerca de 3 pontos percentuais menor do que a taxa de 2014, percebe-se o indicativo de saturação do limite de inserção das mulheres no mercado de trabalho (IPEA, 2016, p.6).

Os números expostos demonstram que, ainda que haja evidente descompasso entre a participação masculina e feminina no mercado de trabalho, as mulheres ocupam uma parcela considerável dos postos de emprego formal, que cresceu substancialmente entre 1950 e 2000.

Não obstante os dados apresentados, denota-se que as mulheres brancas de classe alta que conseguem se inserir no trabalho produtivo, delegam trabalho produtivo para outras mulheres, de periféricos e negras. Assim, o setor do *care* é permeado por uma discriminação de gênero, classe e raça, subsidiada por esta delegação das funções de cuidado (HIRATA, 2014).

O Brasil contém uma dívida histórica para com as mulheres visto que culturalmente se estabeleceu a primazia do trabalho masculino sob o argumento de que os estes são seres naturalmente racionais. Denota-se que sob essa ótica, as mulheres historicamente, vem sendo consideradas como uma classe de trabalhadora de "menor valia" no mercado e, em se tratando de mulheres negras a questão é um pouco mais complexa principalmente pelas nuances das opressões.

A divisão sexual do trabalho organiza-se por dois princípios que legitimam a subjugação da mulher, o princípio da separação que se funda na separação das tarefas considerando o gênero e o princípio da hierarquia que valoriza o trabalho masculino em face do trabalho feminino (HIRATA, 2007).

O espaço da mulher vem sendo conquistado de forma paulatina e às duras penas, sendo certo que a divisão sexual do trabalho demonstra- se uma categoria útil por conferir unidade de sentido ao mundo do trabalho, além de afirmar como trabalho o que é compreendido usualmente como não trabalho.

Partindo desse pressuposto assimétrico do trabalho feminino, o retardamento do reconhecimento jurídico da classe das mulheres em relação aos homens, expressa a sua exclusão social, tem direta relação com a movimentação tardia no sentido da proteção de seus direitos por parte do estado legislador.

Assim, a ressignificação do mundo do trabalho permite compreender as esferas produtivas e reprodutivas não como dicotômicas, mas como articuladas para a manutenção do modelo econômico capitalista acrescido de uma cultura patriarcal. (HIRATA, 2014)

A precariedade é a característica marcante das atividades femininas sejam elas revestidas por contratos de tempo reduzido, baixa remuneração e em funções que são estereotipadas como tipicamente femininas, muitas vezes representando o prolongamento das

atividades trabalho reprodutivo, de modo a naturalizar essa posição. Na verdade, parte crescente do trabalho geralmente atribuído às mulheres, parece sair do contexto conjugal-familiar para ser realizado de forma remunerada no mercado.

Nesse sentido, a mão-de-obra feminina, principalmente a da mulher negra e periférica, está diretamente relacionada às atividades de cuidado e limpeza. Esses dados são afirmados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por meio da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio Contínua (PNAD), que demonstra que a participação das mulheres supera a dos homens em profissões culturalmente identificadas como femininas e associadas a menores salários (IBGE, 2018). A profissão de empregado doméstico no Brasil, em grande parte sem carteira assinada, é exercida por mulheres em 92,3% dos casos, sendo que cerca de 90% delas são negras (IBGE, 2018).

Ademais, as mulheres ainda são maioria em postos de trabalho produtivos relacionados ao dever de cuidado, como a função de magistério, de enfermeira e de assistência social. Além disso, um estudo realizado pela OIT constatou que as mulheres têm menos chances de participar do mercado de trabalho e estão mais propensas ao desemprego na maior parte dos países do mundo quando comparadas aos homens (OIT, 2018).

Tais desigualdades no trabalho entre homens e mulheres são sistemáticas, e a perpetuação desta diferenciação é utilizada para hierarquizar condições dentro do sistema de gênero. Portanto, a divisão sexual do trabalho retrata um contexto desigual em que tarefas são delegadas aos sexos de maneira estática, pois aos homens é destinado o trabalho produtivo, enquanto que às mulheres as funções reprodutivas.

A divisão sexual do trabalho é concatenada por meio de dois princípios que legitimam e mantêm posições usualmente ocupadas por homens e mulheres nos postos de trabalho. Evidencia-se, portanto, o princípio da separação, pelo qual determinadas tarefas são destinadas aos homens, e outras, às mulheres, bem como o princípio hierárquico, que estabelece a primazia do trabalho masculino sobre o feminino no contexto social (HIRATA, 2007).

Outro dado relevante, que permeia a divisão sexual do trabalho, é o fato de que existe diferenciação dentro da própria categoria mulher no tocante à cor e classe social, uma vez que é possível destacar uma diferenciação das ocupantes do trabalho doméstico, bem como no aumento de mulheres negras em situações periféricas, em oposição ao crescente número de mulheres brancas emergindo no mercado de trabalho.

A assimetria do ganho salarial pelo trabalho feminino é caracterizado por uma diferença de até 40% (quarenta por cento) em comparação ao trabalho masculino no

desempenho das mesmas atividades (IPEA, 2014). Diante de uma realidade tão avassaladora e impactante, não há como olvidar sobre o envolvimento da questão de gênero em diversas conjecturas de assédio sexual e tampouco quanto às mulheres serem as vítimas preferenciais.

De fato, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), 52% das mulheres já sofreu assédio sexual em seu ambiente de trabalho (OIT, 2017).

A cultura do assédio é mais presente do que se pode imaginar. Em 1994, o Conselho Estadual da Condição Feminina de São Paulo elaborou um questionário sobre assédio sexual (PINTO, 2000, p. 22). Foram entrevistadas 2206 mulheres, que responderam o seguinte:

> Em alguma ocasião seu patrão, supervisor, superior, encarregado ou cliente:
> 1) Abordou-a com propostas de conotação sexual?
> SIM: 36% - NÃO: 64%
> 2) Confidenciou assuntos íntimos e embaraçosos sem que Você o incentivasse?
> SIM: 29% - NÃO: 71%
> 3) Presenteou-a de maneira insistente e indiscreta?
> SIM: 17% - NÃO: 83%
> 4) Tentou comprar seus favores com uma generosidade suspeita ou com ameaças relativas ao emprego?
> SIM: 13% - NÃO: 87%
> 5) Tentou convencê-la a aceitar suas investidas por meio de chantagens afetivas (por exemplo, apresentando-se como vítima de uma relação fracassada, infeliz)?
> SIM: 24% - NÃO: 76%
> 6) Prometeu vantagens ou promoções condicionadas à aceitação de suas investidas?
> SIM: 17% - NÃO: 83%

Os números mostram que o assédio sexual é um fenômeno presente no cotidiano das relações de trabalho, razão pela qual merece ser analisado em busca das suas causas, e, em especial, objetivando estabelecer medidas que contribuam para a luta pelo reconhecimento dos direitos da mulher trabalhadora, de maneira a que sua ocorrência seja prevenida e obstada.

3. O assédio sexual conceito e elementos caracterizadores

O ordenamento jurídico brasileiro tipifica criminalmente o assédio sexual como o ato de "constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição hierárquica superior ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função", de acordo com a redação do art. 216-A do Código Penal (BRASIL, 1940).

Rodolfo Pamplona Filho entende que a tipificação penal não é suficiente para abranger a complexidade da matéria, razão pela qual conceitua o assédio sexual como "toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuadamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual" (PAMPLONA FILHO, 2006).

Para a Organização Internacional do Trabalho – OIT, configuram assédio sexual:

> Atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: a) ser uma condição clara para manter o emprego; b) influir nas promoções da carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.[1]

Ao passo que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) define o assédio sexual como "[...] a abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subordinados"[2].

Destarte, ainda que o objeto do estudo ora desenvolvido tenha a mulher na posição de vítima do assédio, não é ocioso registrar que essa não é a única modalidade possível de assédio sexual, apesar de ser predominantemente.

Tanto homens quanto mulheres podem ser agentes ou vítimas da conduta delituosa, bastando que exista entre assediador e assediado subordinação jurídica, nos termos previstos pelo art. 3º da CLT (BRASIL, 1943).[3] O sucinto escorço da justaposição das mulheres no mercado de trabalho demonstra que elas não foram e talvez ainda não sejam totalmente bem-vindas no ambiente laboral, pois a independência econômica alcançada pelo exercício de atividade produtiva desmonta o estado de sujeição aos homens e faz com que elas invadam um setor outrora exclusivo e compitam por posições de maior destaque.

A assimilação dessa premissa sociológica faz com que a possibilidade da configuração de ambientes de trabalho hostis, ofensivos e vexatórios, nos quais o asco à companhia feminina é externada por diferentes manifestações que desdenham os propalados ideais de igualdade.

O fenômeno do assédio sexual é tão universalizado que Pamplona chama atenção para o fato de que, em praticamente todos os idiomas falados no mundo, existe uma expressão para

---

[1] Fonte: http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/a-mulher-esta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-carreiras

[2] Idem

[3] Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

denominar a prática ora estudada, ainda que por métodos refinados da ofensa ao bem jurídico tutelado (PAMPLONA FILHO, 2006).

Alice Monteiro de Barros, com propriedade, registra que:

> autores equiparam o assédio sexual ao uso medieval do *jus primae noctis* (direito à primeira noite), que obrigava as recém-casadas a passarem a noite de núpcias com o senhor do lugar, havendo decisão, de 1409, na França, declarando ilícita essa prática. (BARROS, 1998, p. 493)

A repulsa social gerada pelo assédio sexual é tamanha, que a comparação lembrada pela autora é mais do que oportuna. A autora salienta que existem dois tipos de assédio sexual: o assédio sexual por intimidação (assédio ambiental), que é o mais genérico, e o assédio sexual por chantagem, também chamado assédio *quid pro quo*. O primeiro tipo de assédio caracteriza-se por incitações sexuais importunas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil ou de intimidação. Já a segunda modalidade traduz, em geral, exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado para que se preste à atividade sexual, sob pena de perda do emprego ou benefícios advindos da relação de emprego (BARROS, 2005, p. 891).

Não é possível esboçar a definição de um instituto jurídico sem absorver todas as suas nuances dimensionais, na medida em que a deficiência nessa captação corrompe a relação de simetria perfeita que deve existir entre continente e conteúdo. Nesse sentido, a legislação brasileira sobre assédio sexual foi das mais infelizes, desde a escolha topológica até sua limitada concepção. Circunscrito ao Código Penal, o dispositivo segue a lógica obtusa de hipertrofiar desnecessária e inconvenientemente o estatuto criminal com mais um delito de pequeno potencial ofensivo, solucionado – na melhor das hipóteses – com penas alternativas que só aumentam a sensação de impunidade do agressor em face de um "tipo penal morto" (MUÇOUÇAH, 2013, p. 713-714).

Não há uma unidade de pensamento quando o assunto é definir as características do assédio sexual (PAMPLONA FILHO, 2001). A despeito disso, é possível indicar alguns elementos básicos que servem a esse propósito, lembrando-se do conceito apresentado para a definição de assédio sexual anteriormente apresentada: a) sujeitos: agente (assediador) e vítima (assediado); b) conduta de natureza sexual e c) rejeição à conduta de natureza sexual.

Ainda que haja outros elementos que comumente são associados à prática do assédio sexual, mormente o abuso do poder e da utilização indevida da ascensão de uma pessoa sobre a outra, os elementos acima indicados são, de forma objetiva, os que sempre podem ser vislumbrados para identificar a prática estudada.

Para que se caracterize o assédio sexual faz-se necessário que, ao menos, estejam presentes dois indivíduos: o assediador e o assediado. Nada obsta, contudo, que o assédio seja praticado por mais de um agente ou tenha mais de uma vítima.

Tomando-se por base os casos noticiados, o agente do assédio sexual em regra é homem, sendo mulheres as vítimas mais frequentes do assédio[4]. Nesse sentido, Maurice Drapeau atribui à estratificação vertical e à segregação horizontal o fato de as mulheres serem a maioria das vítimas de assédio sexual (DRAPEAU, 1991).

A estratificação vertical consistente no fato de que, em geral, as mulheres ocupam empregos nos quais são subordinadas a homens. A segregação horizontal, por seu turno, é a forma como se designa a especialização dos empregos em função dos sexos, tendo-se em consideração que determinadas profissões são preponderantemente desempenhadas por homens e outras, por mulheres. Para o autor, esses dois fatores contribuem para que as mulheres se encontrem em situação de submissão na relação de trabalho.

Quanto à conduta de natureza sexual, os distintos hábitos e costumes dos diferentes povos e nações impedem que seja estabelecida uma conduta padronizada e ser verificada.

Logo, diversas são as atitudes aptas à configuração do assédio sexual, desde comentários de cunho sexual, gracejos, piadas de duplo sentido, chegando até o extremo da ameaça direta com o intuito de obtenção de favores sexuais.

Mas, para que o assédio sexual seja configurado, faz-se necessário que a conduta seja repelida pelo assediado, uma vez que a conduta deve ser indesejada e desagradável à vítima, ou seja, ela deve ser imposta a despeito de não ser correspondida.

Portanto, para que reste configurado o assédio, impõe-se que a conduta seja rechaçada por quem for assediado. Não havendo recusa, não se pode cogitar de assédio.

A despeito de muito se advogar no sentido de que a reiteração da conduta é um elemento essencial à caracterização do assédio sexual, há precedentes jurisprudenciais em outros países no sentido que uma única investida do assediador é suficiente à configuração do delito. Da mesma forma, em alguns países há previsão legislativa expressa no sentido de que um ato único é suficiente à tipificação da conduta.

Alice Monteiro de Barros esclarece que

> [...] o Tribunal do Reino Unido, no caso Bracebridge Engineering Ltd. x Darby, entendeu que um só incidente é suficientemente grave para se aplicar a lei contra discriminação sexual. A

[4] Fonte: http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/a-mulher-esta-mais-sujeita-ao-assedio-em-todas-as-carreiras

> propósito, a legislação da Costa Rica assegura a possibilidade do assédio sexual configurar-se pela prática de uma única conduta, desde que seja grave. (BARROS, 1998, p. 503)

A legislação brasileira, por seu turno, não registra no tipo penal a necessidade de reiteração da conduta como requisito de configuração do ilícito.

Tratando-se de conduta antissocial altamente reprovável, parece-nos que percepção mais correta é a de que, sendo verificada a conduta de conotação sexual inoportuna e firmemente repudiada, configurado está o assédio.

Para fins sistemáticos, assédio sexual costuma ser dividido em duas espécies: a) assédio sexual ambiental ou por intimidação e b) assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo*. O assédio sexual ambiental ou por intimidação no ambiente de trabalho restringe a liberdade do assediado, ao criar uma circunstância ofensiva ou abusiva, que faz do ambiente de trabalho um lugar hostil.

Nesta hipótese, a posição hierárquica dos envolvidos não é fundamental à caracterização do assédio, não sendo necessário que haja uma relação de subordinação entre os envolvidos. Da mesma maneira, sua configuração ocorre sem a necessidade de ameaças diretas à vítima.

O assédio sexual por chantagem se configura pela exigência de prestações de favores sexuais indesejados, sob ameaça, explícita ou velada, ou sob a promessa de concessão de benesses, feita por quem exerça poder sobre o assediado.

A "barganha" proposta pelo assediador faz com que essa forma de assédio sexual seja conhecida como *quid pro quo* (isto por aquilo). Nessa modalidade, há abuso de poder por parte do assediador, que se vale de sua posição hierárquica superior, em detrimento da vítima, sendo a espécie que ocorre de forma mais comum.

4. A luta pelo reconhecimento jurídico sob a ótica de Axel Honneth, como forma de combater o assédio sexual.

Pensar o assédio sexual é, também, pensar a relação de poder entre assediador e assediado, e interpretar e compreender o papel de inferiorização da mulher na relação de trabalho, que a torna vítima preferencial dessa conduta antissocial.

Como visto no segundo capítulo do trabalho, mulheres têm uma menor participação no mercado formal de trabalho e, quando nele conseguem se inserir, ocupam cargos

subalternos, recebendo, quase sempre, salários inferiores aos de homens que desempenham as mesmas atividades.

Assim, para que se possa almejar uma alteração na ordem estabelecida, torna-se indispensável analisar tais problemas pela ótica do reconhecimento, instrumento valioso para a pauta do empoderamento e da autoafirmação da trabalhadora mulher.

Partindo-se das premissas estabelecidas, é possível analisar a condição da mulher como vítima de assédio sexual, tendo por norte a teoria do reconhecimento desenvolvida por Axel Honneth.

Honneth constata que a formação da identidade decorre de um processo de troca entre os sujeitos da relação. Assim, fixando-se o ponto de análise na figura da mulher trabalhadora sexualmente assediada e no seu algoz, é possível verificar como o ato ilícito do assediador impacta a imagem que a mulher assediada tem de si mesma, e como isso dificulta sua luta pelo reconhecimento social.

Ao tratar da livre disposição do corpo, que é um dos pontos nodais quando o assunto é assédio sexual, Honnet registra que:

> Se colocamos no fundo as diferenciações operadas até aqui como uma base positiva de comparação, então parece fazer todo o sentido partir de um tipo de desrespeito que toca a camada da integridade corporal de uma pessoa: aquelas formas de maus-tratos práticos, em que são tiradas violentamente de um ser humano todas as possibilidades da livre disposição sobre seu corpo, representam a espécie mais elementar de rebaixamento pessoal. A razão disso, é que a toda tentativa de se apoderar do corpo de uma pessoa, empreendida contra sua vontade e com qualquer intenção que seja, provoca um grau de humilhação que interfere destrutivamente na autorrelação prática de um ser humano, com mais profundidade do que outras formas de desrespeito; pois a particularidade dos modos de lesão física, como ocorrem na tortura ou na violação, não é constituída, como se sabe, pela dor puramente corporal, mas por sua ligação com o sentimento de estar sujeito à vontade de um outro, sem proteção, chegando à perda do senso de realidade. (HONNETH, 2009, p. 214-215)

Esse é justamente o aspecto de relevância: ao sofrer o assédio, as escaras emocionais superam em muito a dor física imposta à vítima, que tem sua autoimagem diminuída e passa a ver o mundo com os olhos de quem sempre mira o chão.

Por essa razão, é importante entender como Honnet desenvolveu o sistema de justiça, que imagina poder dirimir os conflitos sociais e propiciar que os indivíduos alcancem o reconhecimento de que necessitam.

O resgate da teoria do reconhecimento por parte de Honneth é essencial para fazer frente a diversidade de demandas que remetem a debates sobre redistribuição, identidade e autonomia dos indivíduos dentro de uma sociedade.

Em “A Luta por reconhecimento. A gramática moral dos conflitos sociais”, o autor parte do modelo conceitual hegeliano de uma luta por reconhecimento.

Dessa premissa, Honneth conduz a uma distinção de três formas de reconhecimento que, a seu ver, contêm em si o respectivo potencial para uma motivação dos conflitos.

Ademais de pautar sua teoria nos escritos de Hegel, em especial no período em que esteve em Jena, Honneth busca em George Herbert Mead e sua psicologia social aparato para o desenvolvimento de seu raciocínio.

Relacionando esses dois autores,

> origina-se no plano de uma teoria da intersubjetividade um conceito de pessoa em que a possibilidade de uma autorrelação imperturbada se revela dependente de três formas de reconhecimento (amor, direito e estima). (HONNETH, 2009, p. 24)

Nota-se que, a despeito de Honneth partir de uma matriz hegeliana, seu trabalho aprofunda uma teoria própria, pela mescla de sociologia, psicologia e psicanálise, de forma a concluir pela existência de três esferas distintas de interação intersubjetiva (amor, direito e estima), sendo que, para cada uma delas, há uma correspondente modalidade de reconhecimento, a saber: autoconfiança, autorrespeito e autoestima recíprocos.

Por outro lado, a falta de reconhecimento em qualquer uma dessas esferas redundaria em desrespeito aos indivíduos, abrindo espaço para maus tratos e violação da integridade física, supressão ou negação completa de direitos e o consequente afastamento da integridade social e ofensa quanto à honra e dignidade.

Sob a ótica de Honneth, os trabalhos da juventude de Hegel em Jena não foram concluídos e, apesar de estabelecerem as premissas necessárias para o desenvolvimento de sua teoria, necessitavam de aprofundamento, já que as considerações hegelianas permaneceram no âmbito abstrato e metafísico.

Assim, haveria uma necessidade de orientar a perspectiva original de Hegel às ciências empíricas como a sociologia, a psicologia e a psicanálise, o que o autor fez buscando amparo nos estudos de Mead.

A partir das três formas de reconhecimento propostas, é possível analisar diversos aspectos da atual situação das trabalhadoras vítimas de assédio sexual.

A disparidade nas relações de poder e a inexistência de um reconhecimento efetivo como trabalhadoras ratificam o histórico de desrespeito.

Utilizando-se a teoria Honneth, o estudo vai se centrar nas alterações jurídicas e políticas adotadas nas últimas décadas, para que seja possível constatar se tais alterações representam o resultado de uma luta por reconhecimento, e se tais conquistas impactam,

positivamente, o combate ao assédio sexual, implicando reconhecimento positivo para a categoria de mulheres trabalhadoras.

A luta pelo reconhecimento pelas esferas do amor e da solidariedade, ainda que seja de extrema relevância, não será objeto do presente estudo, haja vista a limitação de espaço existente para a elaboração do artigo e o corte metodológico definido de que a análise perpasse pelo reconhecimento jurídico.

E, quando o tema é o reconhecimento pelo sistema jurídico, é importante não perder de vista que, para Honneth, Hegel

> escolhe o termo 'costume' [sitte] com cuidado, a fim de deixar claro que nem as leis prescritas elo Estado nem as convicções morais dos sujeitos isolados, mas só os comportamentos praticados intersubjetiva e também efetivamente são capazes de fornecer uma base sólida para o exercício daquela liberdade ampliada; daí também, como diz no texto, o 'sistema da legislação' pública ter de expressar sempre os costumes existentes de fato. (HONNETH, 2009, p. 41)

Portanto, a alteração das normas jurídicas só terá sentido e gerará impacto se estiver em sintonia com os costumes sociais. Destarte é necessário que a comunidade que vai receber a nova norma já tenha uma pré-disposição à aceitação das regras, sob pena de não haver efetiva alteração na convivência social.

Não por outra razão, Honneth esclarece:

> As formulações que Hegel escolhe para descrever essa segunda etapa do reconhecimento já tornam claro por que ele as vê também como uma forma 'natural' de eticidade: com o estabelecimento de relações jurídicas, é criado um estado social, marcado ele próprio por aquele 'princípio da singularidade' do qual só as relações da eticidade absoluta estão completamente purificadas; pois, numa organização social caracterizada por formas jurídicas de reconhecimento, os sujeitos não estão constitutivamente incluídos senão mediante liberdades negativas, ou seja, meramente com sua capacidade de negar ofertas sociais. (HONNETH, 2009, p. 50)

Logo, a dimensão ética deve preceder a alteração legislativa, de forma a que a letra da lei não seja letra morta.

Em assim sendo, nota-se que, a partir da década de 1980, a sociedade brasileira começa a dar mostras de preocupação com a violência contra a mulher, com as medidas discriminatórias praticadas contra elas e com a ausência de sua participação da vida política do país.

De fato, em 1983, o Estado São Paulo criou o primeiro Conselho da Condição Feminina, cujo principal objetivo é traçar políticas públicas voltadas para as mulheres[5].

[5] Fonte: http://www.relacoesinstitucionais.sp.gov.br/portal.php/conselhos/condicao_feminina

Em 1994, no âmbito da Comissão Interamericana de Direitos Humanos foi editada a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), tratado de caráter internacional objetivando a erradicação da violência contra a mulher. O Brasil o ratificou no ano de 1996. O art. 2º, item "b", da Convenção se acerca do assédio sexual[6].

Em 1997, foi publicada a Lei nº 9.504, que estabelece normas para eleições. Essa é a primeira vez que uma norma legal dispõe sobre a participação mínima das mulheres no processo eleitoral, fixando um percentual mínimo de 30% a ser preenchido por candidaturas de mulheres (BRASIL, 1997). Indubitavelmente, a garantia de participação mínima das mulheres na política permite que haja um pluralismo de ideias em uma sociedade marcada pelo androcentrismo.

Trata-se de medida que, em tese, possibilita um pensar diferente de políticas públicas destinadas às mulheres e, em especial, ao combate da violência contra elas, inclusive a violência decorrente do assédio sexual. Isso ajuda a explicar que, em 1999, a Lei nº 9.799 incluiu o art. 373-A no bojo da CLT (BRASIL, 1999).

As medidas contidas no texto legal reconhecem a existência de um mercado que discrimina a força de trabalho feminina, seja no seu acesso, seja no momento de remunerá-la, o que já havia sido constatado no início do estudo.

A norma indica medidas corretivas, que, se postas em uso, têm o condão de minorar a prática discriminatória vigente.

Em 2001, editou-se a Lei do Assédio Sexual (Lei nº 10.224), que inseriu o art. 216-A no Código Penal.

A autora desse texto legal, deputada Iara Bernardi, afirmou na justificativa da propositura legislativa que "estudos recentes dão conta de que 52% das mulheres já foram assediadas sexualmente no trabalho, muito embora nem sempre o resultado seja a demissão ou a punição à mulher que teve meios de rechaçar a 'cantada'"[7].

---

[6] Artigo 2
Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:
[...]
b) ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e
Fonte: http://www.cidh.org/basicos/portugues/m.belem.do.para.htm

[7] Fonte:
http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1127839&filename=Dossie+PL+61/1999

A deputada valeu-se de estudos já referidos em nossa pesquisa para concluir que era imprescindível um movimento legislativo que reconhecesse o direito de as mulheres terem respeitada sua liberdade sexual no ambiente de trabalho.

Em 2002, o Decreto nº 4.377 ratificou a Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, aprovado em 1979 pela Assembleia Geral das Nações Unidas. Trata-se da norma internacional mais relevante de combate à discriminação contra mulheres.

As sucessivas normas legais com o fito de diminuir as práticas discriminatórias contra as mulheres e evitar a violência contra elas demonstra um maior interesse do Estado em proteger esse grupo, que durante muitos anos teve seus direitos renegados.

Essas alterações representam, assim, uma tentativa de assegurar o mínimo de proteção às mulheres, representando um avanço significativo, eis que o direito é uma forma de impor limites aos abusos sofridos pelas mulheres trabalhadoras:

> Para o direito, Hegel e Mead perceberam uma semelhante relação nas circunstância que só podemos chegar a uma compreensão de nós mesmos como portadores de direitos quando possuímos, inversamente, um saber sobre quais obrigações temos de observar em face do respectivo outro: apenas na perspectiva normativa de um "outro generalizado", que já nos ensina a reconhecer os outros membros da coletividade como portadores de direitos, nós podemos estar seguros do cumprimento social de algumas de nossas pretensões. (HONNETH, 2009, p. 179).

Nota-se, portanto, que o reconhecimento jurídico tem significância em trazer consciência à sociedade no que se refere aos direitos das mulheres trabalhadoras.

Os anos de negligência experimentados pelas trabalhadoras, seja em relação aos processos discriminatórios sofridos, seja quanto à violência, se explica pelo retrospecto histórico de subjugação de mulheres aos homens e de sua exclusão do certame político e social.

Por essa razão, Honneth esclarece que o indivíduo, por meio da concessão de direitos, passa a ser reconhecido de fato como um membro da sociedade. A partir do momento em que as mulheres trabalhadoras adquirem novos direitos, a sociedade passa a enxergá-las de forma distinta e as próprias mulheres se veem de outra maneira.

Em virtude desse entendimento, Honneth conclui ser possível desenvolver essa perspectiva da formação da identidade humana, decorrente de uma relação interativa de sujeitos, balizada no reconhecimento mútuo, já que, ao se internalizar e reconhecer que as normas produzidas de forma genérica se aplicam a determinada categoria de pessoas, essas pessoas passam a se ver como efetivas integrantes da comunidade (2009, p. 136).

Segundo Honneth (2009, p. 138), Mead não trabalha com a premissa do reconhecimento baseado no amor, contrariamente a Hegel.

Todavia, o autor percebe que Mead examina a relação jurídica e da atribuição de direitos a um indivíduo, como ferramenta de um reconhecimento recíproco entre um sujeito e o "outro generalizado".

Para tanto, Honneth registra que, de acordo com Mead, o reconhecimento recíproco das pessoas como titulares de direitos reforça o ideal de inclusão da vontade comunitária, ratificada pelas normas reconhecidas de uma sociedade, havendo uma incompletude no reconhecimento caso não fosse possível expressar as diferenças peculiares entre os cidadãos de uma determinada coletividade (2009, p. 138-139).

Tais diferenças afloram na análise da inserção da trabalhadora mulher no mercado de trabalho. Diversas são as restrições que fisiologicamente são impostas às mulheres, em especial enquanto gestantes ou lactantes.

A necessidade de respeito a essas diferenças para que haja um permissivo de inclusão ratifica a percepção de Honneth. Nesse aspecto, a observação do inter-relacionamento dos distintos grupos, em especial homens e mulheres, guarda importância.

Adotando-se a percepção de Mead exposta por Honneth, torna-se possível justificar os equívocos históricos na formação de uma identidade positiva das trabalhadoras mulheres, ante o déficit de reconhecimento dessa categoria.

Sendo a relação jurídica uma forma de reconhecimento recíproco, nela está assentado o avanço dos grupos oprimidos em sua luta por serem reconhecidos.

Aplicando este raciocínio às mulheres trabalhadoras, o paulatino aumento da proteção jurídica evidencia que as conquistas não são obtidas sem luta.

Não é incomum o discurso de que morrem diariamente muito mais homens do que mulheres, quando o assunto é a criminalização do feminicídio.

Da mesma maneira, o ataque aos direitos da trabalhadora gestante são rotineiros. Por isso, o aspecto do enfrentamento e da luta quotidiana não podem ser esquecidos quando se utiliza o direito como ferramenta de reconhecimento, havendo uma clara ligação entre o reconhecimento jurídico e o autorrespeito.

De outra parte, a negativa do reconhecimento implica a sensação de diminuição e não pertencimento.

A vergonha é de fato um sentimento conhecido pela totalidade das trabalhadoras assediadas sexualmente.

Quem é posto em tal situação vive um rebaixamento do sentimento, fazendo com que se enxergue como alguém de menor valor social e "a violação de uma norma moral, refreando a ação, não atinge aqui negativamente o superego, mas sim as ideias de ego de um sujeito" (HONNETH, 2009, p. 223).

Além disso, a vergonha pelo ocorrido dificulta que seja dada publicidade aos atos de assédio e, com isso, aumentada a percepção de que a situação é grave e que as mulheres oprimidas precisam ser reconhecidas em sua amplitude.

Como mencionado, as diversas normas com o propósito de minorar as hipótese de discriminação e proteger as mulheres contra violência representam um marco no reconhecimento da categoria das mulheres trabalhadoras.

Todavia, há um abismo imenso entre o que se prevê nos textos legislativos e a realidade social. O assédio sexual continua imensamente presente nas relações de trabalho, a despeito da criminalização da conduta.

Contudo, não se pode negar que as normas legais que se sucedem são importantes ferramentas na luta pelo reconhecimento ora debatida. É importante que a mulher trabalhadora internalize seus direitos, de maneira a reforçar seu papel no meio social.

A proteção legal, sob esse prisma, possibilita novas formas de luta, ainda que o reconhecimento jurídico por si só não seja o suficiente.

5. Conclusão

O estudo realizado permitiu verificar que a inserção feminina no mercado de trabalho foi tardia, tendo por resultado as mulheres ocupando menos postos formais de trabalho, preenchendo em sua grande maioria colocações subalternas e recebendo menos que os homens para a realização das mesmas tarefas.

A despeito de tardia, nas últimas décadas observou-se um aumento crescente da participação feminina no mercado de trabalho. A maior ocupação dos postos de trabalho por mulheres, somada a condição subalterna que da grande parte dos cargos exercidos por mulheres trabalhadoras, propicia uma correlação de forças no ambiente de trabalho, em que a mulher, como regra, está em posição de submissão ao homem.

O desequilíbrio das relações de poder facilitam a incidência de episódios de assédio sexual, em suas diversas espécies, apesar da tipificação criminal da conduta.

Há um evidente déficit de reconhecimento da parte da mulher trabalhadora, que, ao ser vítima de assédio sexual, experimenta a violação de inúmeros direitos da personalidade.

A subjugação que as mulheres sofrem dos homens no ambiente de trabalho facilita que as relações se tornem abusivas, ultrapassando os limites das obrigações trabalhistas e chegando às raias da violência física e psicológica na busca pela satisfação da libido.

De outro vértice, o Estado se fez ausente na regulamentação de tal situação por muito tempo, desprovendo as mulheres trabalhadoras de proteção legal, o que contribuiu para a precarização das relações de trabalho das mulheres em relação a homens e para os constantes abusos existentes no trabalho feminino no Brasil.

A partir da década de 1980, contudo, a edição de sucessivas normas legais, visando à proteção das mulheres contra a violência e a discriminação, culminou com a criminalização do assédio sexual.

Assim, o estudo buscou demonstrar que o quadro de assédio sexual enfrentado pelas mulheres pode ser combatido através da luta pelo reconhecimento jurídico, adotando-se a teoria desenvolvida por Axel Honneth.

A evolução legislativa e a garantia de participação das mulheres na política contribuem para que a sociedade reconheça a dimensão da tragédia que é o problema do assédio sexual nas relações de trabalho.

E, ainda que não seja uma resolução completa para o problema, trata-se de meio que possibilita a criação de uma identidade positiva para a massa de mulheres trabalhadoras, que passam a se reconhecer com uma categoria detentora de direitos, podendo lutar contra o abuso cotidiano, em especial contra o assédio sexual no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **O assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado**. Genesis: Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, vol. 70. Genesis Editora, dezembro de 1998.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 6 out 2017

_____. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 6 out 2017

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 07 out 2017

_____. Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997. **Estabelece normas para as eleições**. Diário Oficial da União. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9504.htm>. Acesso em: 08 out 2017

_____. Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. **Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências**. Diário Oficial da União. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9799.htm#art1>. Acesso em: 08 out 2017

_____. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. **Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984**. Diário Oficial da União. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm>. Acesso em: 08 out 2017

DRAPEAU, Maurice, **Le Harcèlement Sexuel au Travail**, Québec, Les Éditions Yvon Blais Inc., janvier/1991, p.23 *apud* PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. Assédio Sexual: questões conceituais Evocati Revista. Ano 1, n. 9, set/2006. Disponível em: < http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=39 >. Acesso em: 6 out 2017

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares (org.). **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000**. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/indicadorestdnovo_880.pdf. Acesso em 6 out 2017.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014

_____, KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa – Fundação Carlos Chagas**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HONNETH, Axel. **A Luta por Reconhecimento – A gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: Editora 34, 2ª Ed., 2009.

IBGE. Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho. Pesquisa Mensal de Emprego (PME): 2008. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf. Acesso em 6 out 2017.

_____. No Dia da Mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade, 2018. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade.html>. Acesso em 15 Ago. 2018.

IPEA. Políticas sociais: acompanhamento e análise. Nº 22. IPEA: Brasília, 2014. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. Nota técnica nº 24. IPEA: Brasília, março de 2016. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf. Acesso em Acesso em 6 out 2017.

JESUS, Damásio E. de. **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas relações de trabalho: prevenindo indenizações caras após a Lei 10.224/2001**. ADCOAS Trabalhista. Ed Esplanada. Ano III. Mar. 2002. Vol. 27.

OIT. **Women in labour markets: measuring progress and identifying challenges**. Geneva: International Labour Office (ILO), 2010, 92p. Disponível em: http: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf. Acesso em 6 out 2017.

_____. **Abuso cotidiano: as desigualdades de gênero e assédio moral e sexual contra mulheres nas relações de trabalho**. 2017, p. 118. Disponível em: http: http://sinus.org.br/2015/wp-content/uploads/2017/01/1.3-OIT-PP.pdf. Acesso em 6 out 2017.

_____. **OIT: participação das mulheres no mercado de trabalho ainda é menor que dos homens, 2018**. Disponível em< https://nacoesunidas.org/oit-participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-ainda-e-menor-que-dos-homens/>. Acesso em 13 Ago. 2018.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. **Assédio Sexual: questões conceituais.** Evocati Revista. Ano 1, n. 9, set/2006. Disponível em: < http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=39 >. Acesso em: 6 out 2017

_____. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

PINTO, Welington Almeida. Assédio Sexual no ambiente de trabalho. Belo Horizonte: Edições Brasileiras, 2ª ed., 2000.