

VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II

DANIELA SILVA FONTOURA DE BARCELLOS

RIVA SOBRADO DE FREITAS

SILVIO MARQUES GARCIA

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

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

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

G326

Gênero, sexualidades e direito II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Daniela Silva Fontoura de Barcellos; Riva Sobrado De Freitas; Silvio Marques Garcia – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-705-2

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

Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Gênero. 3. Sexualidades e direito. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II

Apresentação

GRUPO DE TRABALHO GÊNERO, SEXUALIDADE E DIREITO II

No VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI - Direito e Políticas Públicas na Era Digital - realizado, no período de 20 a 24 de junho de 2023, o Grupo de Trabalho Gênero, Sexualidade e Direito II, coordenado pelos professores Daniela Silva Fontoura de Barcellos (UFRJ), Riva Sobrado de Freitas (UNOESC) e Silvio Marques Garcia (FDF) enfatiza aspectos relacionados a recepção do tema pela sociedade, ao combate à violência, à promoção da igualdade, à análise de políticas públicas, à interseccionalidade, bem como as questões vinculadas ao mundo digital, objeto deste encontro.

A reflexão sobre a recepção das questões de gênero na sociedade foi debatida em: “Interseccionalidade e feminismo negro: as estratégias de domínio de poder frente à resistência conservador” e “Conservadorismo e os usos da ideologia: apontes teóricos para a crítica sobre a situação da mulher da sociedade”, ambos de Ythalo Frota Loureiro e em “As nuances da separação: um estudo etnográfico sobre a relação entre evangélicos e a comunidade LGBTQIAP+” de Michael Lima de Jesus, Carolina Viegas Cavalcante e Leandra Iriane Mattos.

No eixo do combate à violência temos os seguintes trabalhos: “Fortalecendo a rede de proteção às mulheres e meninas em situação de violência: análise interseccional do formulário de avaliação de risco”, de Cecília Nogueira Guimarães Barreto e Grasielle Borges Vieira de Carvalho; “A violência contra mulher e a tutela dos direitos humanos”, de Marcelo Damião do Nascimento; “Afim, os muros mais altos correspondem à maior segurança às vítimas de violência de gênero?”, de Jéssica Nunes Pinto, Paula Pinhal de Carlos e Renata Almeida da Costa; “A rede de acolhimento e atendimento às mulheres vítimas de violência doméstica no município de Passo Fundo/RS: reconhecimento, problemas e possibilidades” de Cristiane Terezinha Rodrigues e Josiane Petry Faria e “A soberania dos veredictos e a legítima defesa da honra: uma análise histórica dos tribunais brasileiros”, de Nara Fernandes Alberto e Luciana da Silva Paggiatto Camacho; e “A naturalização do machismo e violência gênero na política: o caso Benny Briolly” Adriana Vieira da Costa e Lucas Lemes Sousa de Oliveira.

No mundo do trabalho, permanece relevante a busca pela igualdade de oportunidades e o combate ao assédio. Sobre a temática destaca-se o seguinte artigo: “A igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e o assédio moral” de Patricia Pacheco Rodrigues Machida, Samantha Ribeiro Meyer-Pflug.

Em relação às políticas públicas tivemos reflexões sobre economia do cuidado, encarceramento, Foram apresentados os seguintes trabalhos sobre o tema: “As políticas públicas como ferramenta minimizante das disparidades de gênero na perspectiva da economia do cuidado: uma visão a partir do conceito de agente ativo de liberdade por Amartya Sen” de Nathalia Canhedo; “Encarceramento, gênero e neoliberalismo: o cárcere como um elemento de hierarquia social” de Thiago Augusto Galeão de Azevedo, Lorena Araujo Matos e Josany Keise de Souza David; “Cadeia pública de Porto Alegre e a efetivação dos direitos LGBTQIAP+” de Cristiane Feldmann Dutra, Gil Scherer e Patrice Bervig e “Cidadania sexual e direitos LGBTQIAP+: uma análise da evolução de casos no Supremo Tribunal Federal” de Matheus de Souza Silva, Lidia Nascimento Gusmão de Abreu e Karyna Batista Sposato.

Por fim, contextualizando gênero na era da tecnologia, tivemos os seguintes trabalhos: “Desconstruindo paradigmas: a revolução digital na luta pela igualdade de gênero”, de Andressa Maria de Lima Queji, Débora Camila Aires Cavalcante Souto e Sandra Regina Merlo, “A mulher negra na era virtual: reflexões acerca da dignidade real e virtual à luz de Heleieth Saffioti” de Josany Keise de Souza David, Tarciana Moreira Alexandrino e Rodrigo Oliveira Acioli Lins abordam o contexto das tecnologias e seu papel na promoção da dignidade e da igualdade de gênero.

Boa leitura!

Coordenadores

Daniela Silva Fontoura de Barcellos - Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

Riva Sobrado De Freitas - Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC)

Silvio Marques Garcia - Faculdade de Direito de Franca (FDF)

A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E O ASSÉDIO MORAL

EQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN IN THE LABOR MARKET AND MORAL HARASSMENT

Patricia Pacheco Rodrigues Machida ¹
Samantha Ribeiro Meyer-pflug ²

Resumo

O objetivo geral deste artigo é destacar a importância da discriminação nas relações de trabalho e abordar o tema do assédio, que tem se tornado cada vez mais relevante nas disciplinas jurídicas e nas mídias sociais. Tal questão tem um impacto significativo na saúde e no bem-estar do trabalhador(a), bem como na economia, resultando em profissionais desmotivados e intimidados pelo comportamento inadequado de seus superiores. O objetivo específico, o assédio moral, é uma conduta que viola os direitos de personalidade e a dignidade humana, e exige ações do poder público e da iniciativa privada para detê-lo ou minimizar seus efeitos. As mulheres, em particular, têm sido alvo no mercado de trabalho, de atos de violência moral e sexual muitas vezes motivado pelo abuso de poder. Em última análise, é possível concluir, que o assédio prejudica a experiência humana no local de trabalho e levantam questões que devem ser exploradas e analisadas em profundidade no presente trabalho com o método empregado dedutivo, por meio da pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Equidade de gênero, Mulheres no mercado de trabalho, Assédio moral

Abstract/Resumen/Résumé

The general objective of this article is to highlight the importance of discrimination in labor relations and address the issue of harassment, which has become increasingly relevant in legal disciplines and on social media. This issue has a significant impact on the health and well-being of the worker, as well as on the economy, resulting in professionals who are demotivated and intimidated by the inappropriate behavior of their superiors. The specific objective, moral harassment, is conduct that violates personality rights and human dignity, and requires actions by public authorities and private initiative to stop it or minimize its effects. Women, in particular, have been the target in the labor market of acts of moral and sexual violence, often motivated by the abuse of power. Ultimately, it is possible to conclude that harassment harms the human experience in the workplace and raises questions that must be explored and analyzed in depth in the present work with the employed deductive method, through bibliographical research.

¹ <http://lattes.cnpq.br/5702557396011791>

² <http://lattes.cnpq.br/4568093820920860>

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Gender equity, Women in the labor market, Moral harassment

Introdução

A maioria das Constituições mundiais pós Segunda Guerra Mundial se caracterizam por conterem um amplo rol de direitos e garantias fundamentais, bem como asseguraram o regime democrático. No Brasil, a Constituição Federal de 1988, além de dispor sobre inúmeros direitos e garantias fundamentais, foi a primeira a expressamente assegurar a igualdade entre homens e mulheres no inc. I do seu art. 5º.

O Texto Constitucional garante o princípio da igualdade e do combate à discriminação, bem como os direitos de fraternidade, do pluralismo, de uma sociedade sem preconceitos e da busca da harmonia social em um verdadeiro Estado Democrático de Direito. Contudo, no tocante a igualdade entre homens e mulheres verifica-se que as discriminações existentes ainda estão atreladas a questões históricas, culturais e sociais.

Verifica-se que historicamente coube às mulheres exercerem de maneira preponderante e desproporcional a tarefa de criar e cuidar dos filhos. Tal condição da mulher é agravada principalmente nos processos de divórcio, bem como no total desamparo que se encontram tendo em vista que as tarefas domésticas – a despeito de serem essenciais para a economia- não são remuneradas e não estão contempladas por nenhum benefício previdenciário.

O estado de vulnerabilidade das mulheres acaba por atingir também os filhos, além de muitas vezes enfraquecer a capacidade deles de adquirirem as virtudes políticas necessárias para o exercício da cidadania e consolidação do regime democrático. Nesse sentido, importante se faz avaliar o papel das mulheres na família, bem como a necessidade de se propiciar condições para garantir uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho.

Grande parte das mulheres que atuam no mercado de trabalho, ainda estão submetidas a uma dupla jornada, vez que cuidam da casa e dos filhos e trabalham e até mesmo uma tripla jornada, quando estudam, trabalham e cuidam da casa. Uma vez no mercado de trabalho essas mulheres também são vítimas de assédio, o que acaba por inibir, sobremaneira a sua participação nele.

A divisão sexual do trabalho com suas origens fundadas em uma sociedade ainda patriarcal, traz prejuízo a saúde e bem-estar da trabalhadora, bem como para a economia do país, vez que resulta em profissionais desmotivadas e intimidadas pela opressão do superior hierárquico. O assédio moral e sexual, por sua vez, são condutas que atentam contra a liberdade sexual, os direitos de personalidade e o direito a um ambiente de trabalho salubre, e principalmente ferem a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Nesse contexto, há que se analisar a necessidade de se proteger a participação das mulheres no mercado de trabalho, por meio do combate ao assédio. Para tanto se utiliza o método dedutivo e a pesquisa bibliográfica

1. A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

A Constituição Federal de 1988 foi a primeira constituição a expressamente assegurar em seu texto explicitamente a igualdade entre homens e mulheres. Em diversos de seus dispositivos confere um tratamento diferenciado às mulheres com vistas a garantir a igualdade de condições em relação aos homens, estabelecendo o que se pode denominar de um “Direito Constitucional das Mulheres.”

A igualdade no sistema constitucional é garantida em toda sua amplitude, englobando tanto seu aspecto formal, como material. O âmbito formal consiste na impossibilidade de a lei discriminar por critérios que não sejam legítimos. Já o aspecto material que se encontra diretamente relacionado com a proteção da dignidade da pessoa humana e busca promover ao indivíduo condições para que possa usufruir em igualdade de condições dos demais bens da vida, tais como: saúde, educação, moradia, alimentação e trabalho.

O Texto Constitucional de 1988 garantiu expressamente em seu art. 5º, inc. I a igualdade entre homens e mulheres, “nos termos da própria Constituição”. Isso significa que é permitido à Constituição fazer distinções entre homens e mulheres com a finalidade de garantir a isonomia. Nesse sentido, pode se citar como exemplo a obrigatoriedade de prestação de serviço militar apenas para homens, uma reserva de mercado de trabalho para mulheres, a distinção prevista no regime de previdência social, principalmente, no que concerne a idade e os anos de contribuição.

Há que se reconhecer que historicamente as mulheres foram destituídas de liberdade e de igualdade de direitos em relação ao homem, portanto nesse longo período qualquer referência aos direitos humanos e à liberdade era vazia de significado. No mundo ocidental, a mulher estava privada dos mais fundamentais direitos até aos primórdios do séc. XX. Somente no início do séc. XX é que a sociedade ocidental começou a se preocupar com os direitos das mulheres. Pode-se dizer que a emancipação da mulher foi uma das consequências da Revolução Industrial.

Contudo, há que se considerar que a busca da equidade de gênero deve começar pelo reconhecimento das diferenças entre homens e mulheres. Nesse cenário, ganha destaque a

procura de uma igualdade de direitos e não simplesmente de uma “identidade de direitos.” Incumbe à lei o mister de amenizar as diferenças entre homens e mulheres e criar condições para diminuir acentuadamente essas distinções.

Nesse sentido, tem-se que por razões históricas, culturais e sócias as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos foram relegados à mulher. A família é a base da sociedade, mas o trabalho doméstico é exercido essencialmente por mulheres. A família faz parte da estrutura básica da produção e reprodução ordenada da sociedade e de sua cultura de geração em geração.

A sociedade política é vista como um plano cooperativo indefinidamente contínuo e a função essencial da família é criar e cuidar dos filhos de maneira razoável e eficaz, garantindo seu desenvolvimento moral e uma educação cultural mais ampla. José Nalini ensina que: “Uma família unida é um enclave democrático, pois se fortalece na soma das vontades individuais, traduzindo-se como grupo coeso e firme em suas posições consensuais.[...] No mais, o afeto é que deve presidir as relações familiares.” (NALINI, 2009, p.189)

Os princípios de justiça também devem ser aplicados à família, assegurando-se assim a igualdade para homens, mulheres e filhos, ou seja, a igualdade de oportunidades para todos os seus membros. A própria Constituição de 1988 estabelece em seu art. 226: que “a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado”. É enfática ao dispor no §5º do art. 226 que: “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.”

Do ponto de vista constitucional resulta evidente que as obrigações na família cabem ao homem e a mulher. Contudo, na realidade, não é isso que se verifica, vez que as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos são exercidos na sua maioria por mulheres. Para Heliani Berlato, em seus estudos sobre casais *dual career*, explicita a necessidade de se investigar “como casais, partindo da ótica de cada sexo, percebe o equilíbrio entre as diversas demandas, inclusive sobre a família e o trabalho.” (BERLATO, 2019, p.506).

Como dito, isso ocorre por razões históricas e culturais, bem como pela própria divisão sexual do trabalho que atribui à mulher as tarefas domésticas. As mulheres dedicam setenta e três por cento (73%) mais horas do que os homens aos cuidados e/ou afazeres domésticos, segundo o IBGE nas Estatísticas de gênero, de 2018 (IBGE, 2018). Nesse sentido para Magdalena León:

La mujer ha sido objeto principalmente de las diferentes clases de poder sobre, en particular dei poder latente e invisible y es por eito que se dice que está en situación de desempoderamiento. Pero no podemos decir que la mujer há carecido de poder, sino más bien, que su situación social

expresa poco poder y que el que ostenta se da dentro de limitaciones sociales muy rígidas. Es el caso del poder de lo privado y en la familia. Empoderar a la mujer con una nueva concepción de poder es apoyar procesos que generen poder tipo suma positivo. (LEÓN, 2000, p. 13)

Em face desse cenário urge que as tarefas domésticas sejam compartilhadas entre os membros da família, bem como seja reconhecido o trabalho doméstico exercido por milhares de meninas e mulheres, seja para efeitos de remuneração, seja para efeitos previdenciários. Conciliar as tarefas domésticas, com o trabalho fora do lar tem sido um grande desafio para as mulheres e um dos grandes obstáculos para o seu ingresso no mercado de trabalho, que estão submetidas a dupla jornada (cuidados do lar e trabalho) e a tripla jornada (cuidados do lar, trabalho e estudo). Pode-se dizer que para a mulher constituir família, com ou sem filhos, e conciliar papéis da vida pessoal e profissional, ainda é um desafio que resulta no conflito família-trabalho, (OLIVEIRA, 2020).

2. A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

O Texto Constitucional traz expressamente no inc. XX do art. 7º, que trata dos direitos dos trabalhadores, à proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos. A Consolidação das Leis Trabalhistas ao longo da história brasileira, também promoveu modificações sobre o trabalho da mulher. Vale ressaltar que a melhoria nas condições de trabalho no Brasil adveio da necessidade de se coibir os abusos contra o proletariado e, mais diretamente, a exploração do trabalho das mulheres (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, não paginado).

Destaca-se que Nancy Fraser trata de modo, muito específico, do movimento feminista norte-americano, ao articular o feminismo e suas relações com o capitalismo e o neoliberalismo da contemporaneidade. Nesse contexto, merecem destaque as formas pós-tradicionais de subordinação de gênero dentre elas a responsabilidade tradicional das mulheres para o processo de criar e educar os filhos que para Nancy Fraser molda os mercados de trabalho o reforçar o poder desigual que exacerba o poder desigual também na família. Esses “processos de subordinação mediados pelo mercado são a própria essência do capitalismo neoliberal. Hoje, conseqüentemente, eles devem se tornar no foco principal da crítica feminista [...]” (FRASER, 2009, p.30)

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho tem sido acompanhada por uma tendência do aumento das formas precárias, vez que as mulheres tem de conciliar as tarefas domésticas com o trabalho. E mesmo “conciliando” papéis da vida pessoal e profissional a mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem, conforme estudo de Estatísticas de Gênero, pelo IBGE, em 2018 (IBGE, 2018), o que confirma a tripla jornada, e um possível conflito trabalho-educação da mulher.

A maioria dos alunos que estudam no ensino a distância é composta por mulheres. Já o acesso das mulheres ao Ensino Superior, uma das principais conquistas femininas no último século, conforme Dados do Censo da Educação Superior de 2019 (IBGE,2019), revelam que as mulheres representam 57,2% dos estudantes matriculados em cursos de graduação e 70% do total de docentes de todos os níveis educacionais combinados. A maior concentração delas está nos primeiros níveis educacionais; conforme esses níveis se elevam, essa concentração diminui.

Sobre o ingresso das mulheres na docência, dos alunos matriculados em cursos de graduação em licenciatura, no Brasil 2019, 72,2% são mulheres, essa feminização do magistério para VIANNA (2013, p.165) “caracteriza-se ao longo da história como um fenômeno internacional pautado por alterações nas relações econômicas e patriarcais que configuram a própria definição de magistério”, que essa característica se mantém ao longo dos séculos XX e XXI e a mesma autora continua que isso se relaciona “ainda que indiretamente, com a dinâmica do mercado de trabalho e, nela a divisão sexual do trabalho e a configuração das chamadas profissões femininas.” (VIANNA, 2013, p.165-166)

A condição desse mercado de trabalho para a mulher está marcada por elementos tradicionalmente associados às desigualdades entre os gêneros, como a estratificação da carreira e rebaixamento salarial. Assim, as identidades docentes, ou as imagens socialmente consolidadas sobre o professorado no Brasil, representam múltiplos significados de feminilidades, masculinidades e sexualidades. Entre elas, têm-se para Vianna que

as mulheres passam a ser geralmente associadas às atividades como alimentação, maternidade, cuidado e educação. Enquanto os homens são costumeiramente vistos como provedores e relacionados ao uso do poder.” (VIANNA, 2013, p.171)

A vida familiar segue na atualidade, conforme Susan Okin, como “pressuposta ao invés de discutida, e a divisão do trabalho entre os sexos não é considerada uma questão de justiça social.” (OKIN, 2008, p.310). Verificam-se que as desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho são inextricavelmente relacionadas às desigualdades no interior da família. Na organização atual da sociedade contemporânea ainda vigora a percepção

da vida social como sendo dividida em duas esferas separadas e distintas. Susan Okin explica que: “Feministas têm argumentado de maneira muito convincente que boa parte desse pensamento conduz a equívocos – e que ele opera no sentido de reificar e, assim, legitimar a estrutura de gênero da sociedade[...]”. (OKIN, 2008, p.314)

Vale dizer que nos estudos realizados pelo Centro Feminista de Estudos e Assessoria – CFEMEA, por Sílvia Cristina Yannoulas (2013), que investigou o caso brasileiro analisando os resultados quantitativos da participação das mulheres no mundo do trabalho concluiu acerca da relevância de eixos estruturantes da vida social como classe, gênero e raça/etnia – para a organização de uma nova divisão social e sexual do trabalho.

A mulher desde seu ingresso no mercado de trabalho sofreu e ainda sofre com as manifestações de diferenças baseadas no gênero, com menores salários e oportunidades e são as maiores vítimas do assédio sexual. Trata-se de mais uma opressão que tem como componente a extrema violência moral e sexual e como base o abuso de poder, colocando a vítima em situação vexatória, provocando insegurança profissional, problemas de saúde, prejuízos pessoais e familiares. O assédio sexual e moral são condutas que se verificam de forma recorrente nas relações laborativas, que desencadeiam destrutivas experiências humanas, A Pandemia da Covid-19, por sua vez, trouxe um aumento do desemprego que atingiu mais mulheres do que homens, agravando ainda mais a diferença existente entre os sexos.

3. DO ASSÉDIO MORAL

Laene Pedro ensina que o assédio moral é a patologia da solidão, pois a pessoa é isolada até pelos colegas, emudece, não consegue falar, e às vezes até se culpa (2021). O assédio moral no ambiente de trabalho, também conhecido como coação moral, psicoterror laboral ou *mobbing*, é no Direito do Brasileiro ainda apenas um ilícito civil, gerando como poderá Maria Cristina Peduzzi: “o dever de reparação do dano causado, de natureza extrapatrimonial, desde que identificada a responsabilidade do empregador. Ele também pode vir a constituir um ilícito penal, desde que a legislação especial assim o tipifique” (PEDUZZI, 2007, p.28).

No Brasil apenas há a tipificação penal para o assédio sexual, previsto no art. 216-A do Código Penal. Visando a criminalização do assédio moral no trabalho, tem-se em tramitação o Projeto de Lei no 4.742-B/2001, que em 2019 foi aprovado na Câmara dos Deputados, e aguarda apreciação pelo Senado Federal, para introduzir no Código Penal o art. 146-A, *in verbis*:

Art. 1º Esta Lei altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 — Código Penal, para tipificar o crime de assédio moral. Art. 2º O Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 — Código Penal, passa a vigorar acrescido do art. 146-A:

Art. 146-A Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena — detenção, de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável. § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. § 3º Na ocorrência de transação penal, essa deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral. Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. (grifo nosso)

O parecer às emendas de plenário apresentado pela relatora, Dep. Margarete Coelho, da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, concluiu pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa do projeto. Frisou, ainda, que as maiores vítimas do assédio moral são as mulheres, nos seguintes termos:

Urge destacar que, embora a proteção dessa inovação legislativa seja destinada a todos os indivíduos, como forma de evitar que as pessoas sejam submetidas a situações que violem sua dignidade ou que as exponham a condições humilhantes ou degradantes, as maiores vítimas do assédio moral são as mulheres. De acordo com pesquisa da médica Margarida Barreto, 65% dos casos relatados de assédio moral no ambiente de trabalho tinham como vítimas as trabalhadoras. Esse dado é corroborado pela Ministra Cristina Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho, que observou que “a maioria das ações que correm na justiça do trabalho por assédio moral são ajuizadas por mulheres”. Por isso, tipificar o assédio moral é medida necessária para a equalização, entre outras questões, das relações trabalhistas entre homens e mulheres, garantindo maior proteção a essas vítimas.

A criminalização do assédio moral é de extrema relevância no Brasil, pois além das questões acima referidas, conforme pesquisa feita pelo site Vagas.com publicada pela BBC Brasil, metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho (2021). Ana Virginia e Benedito Silva, explicam que tanto a Organização Internacional do Trabalho (OIT), quanto a Organização Mundial de Saúde (OMS) “detectaram as consequências prejudiciais do assédio tanto na economia, quanto na saúde da vítima, com reflexos em suas relações sociais e familiares, podendo evoluir para a invalidez ou até resultar em suicídio.”(GOMES; SILVA NETO, 2019, p.127)

Durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT em 2019 adotou a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, no qual se expressou um

compromisso claro de promover um mundo do trabalho livre de violência e assédio. A Conferência do Centenário especificou o compromisso por meio da adoção da Convenção sobre a violência e Assédio de 2019 (nº 190) e a Recomendação sobre Violência e Assédio (nº 206), que vão no sentido de que:

A violência e o assédio no mundo do trabalho continuam a ser um problema generalizado que afeta todos os países, ocupações e modalidades de trabalho. Ela se manifesta de diferentes maneiras e em diferentes contextos, priva as pessoas de sua dignidade e é incompatível com o trabalho justiça decente e social. As desigualdades sociais existentes, bem como mudanças na organização do trabalho e a evolução tecnológica pode exacerbar ainda mais a violência e o assédio, incluindo violência e assédio de gênero.(OIT, 2019, p.2)

Vale dizer que em face da Pandemia da Covid-19, vários estados e cidades do Brasil decretaram medidas de isolamento e a restrição das atividades não essenciais, majorando significativamente o aumento da prestação de serviços em sistema *home office*. Esse contexto deu azo ao surgimento de novos casos de assédio moral. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho - TST o assédio moral foi a denúncia mais apresentada no país nos últimos dez anos, se multiplicando ainda mais nos últimos tempos em razão da adoção do sistema *home office*. Nesse particular, Lidiane Sant´Ana adverte que:

ameaça de desemprego, instalação de meios de controle de jornada abusivos como aplicativos de rastreamento, exigência de envio de fotos da estação de trabalho do colaborador de maneira reiterada e desproporcional, cobrança de metas inalcançáveis causando o esgotamento físico e mental dos colaboradores. E é neste momento de pandemia que acabam se misturando a vida profissional e a vida privada dos colaboradores nesta modalidade, lembrando que, o empregado sempre tem o direito de ter salvaguardada sua vida privada. (SIMÕES, 2021)

Não há negar-se que a crise da Covid-19 promoveu ingerências urgentes sobre os hábitos e estilos de vida das pessoas, com o achatamento do setor produtivo e dos serviços de economia, a precarização das relações de trabalho e aumento do desemprego. Houve reflexos diretos nas relações sociais e o desgaste das relações familiares. Assim a família é atingida no assédio moral difuso, como ponderam Rodolfo Pamplona e Clarissa Sabino que: “produz sequelas nos familiares do assediado, inclusive crianças, pessoas em desenvolvimento cognitivo, que não possuem mecanismos biopsíquicos para lidar com as pressões do mundo do trabalho, muito menos quando hostil e degenerado pelo assédio moral.” (PAMPLONA FILHO; SABINO, 2021, p.12)

O assédio moral laboral contra a mulher pode ser considerada uma violência praticada contra pessoa, muitas vezes, em situação de vulnerabilidade quando no ambiente doméstico e familiar, no caso de teletrabalho. É “corrosivo da produtividade e cultura da empresa, também repercutindo negativamente sobre terceiros espectadores (*bystanders*), a própria empresa e, em *ultima ratio*, a sociedade, por lesionar os valores fundamentais e os direitos humanos.”(PAMPLONA FILHO; SABINO, 2021, p.20) Nesse caso, resta clara a necessidade do compromisso da esfera privada com a pública, e as empresas no exercício de sua função social. Nesse sentido para Carlos Solimani e Alberto Simão Filho:

A dignidade da pessoa humana, a cidadania, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e demais princípios constitucionais estão diretamente impingindo não apenas aos entes estatais, União, Estados e Municípios, mas a toda a sociedade, pessoas naturais e empresas, que devem contribuir positivamente com a construção e desenvolvimento sustentável da nação. Para a implementação do capitalismo humanista, dando concreção à teoria filosófica que o origina, ou para revestir a atividade empresarial com preceitos de eticidade e valores morais, é necessário que se efetive a subsunção de nossa realidade fática ao sistema jurídico constitucional a que estamos submetidos. O legado normativo e constitucional do ordenamento jurídico nacional já tem em suas raízes os princípios e pressupostos fundantes de um direito econômico que possa diminuir as desigualdades sociais, basta interpretação e vontade de aplicação sistêmica. (SOLIMANI; SIMÃO FILHO, 2017, p. 1019).

Destaca-se também, nesse sentido, a importância do papel desempenhado pelas corporações transnacionais na violação de direitos, e se elas estão reproduzindo a busca pela igualdade de gênero ou de hegemonia local? A partir da década de 1990, com os programas de desestatização e das novas leis de tarifas e concessões, resultou no processo de ampliação das privatizações e na inserção de corporações transnacionais no Brasil.

Assim para Osvaldo Sunkel e Edmundo Fuenzalida: “a cultura transnacional é cultura comum. O capitalismo transnacional influenciou costumes, ideias, crenças, valores e comportamento em questões como vida familiar, habitação, padrões de consumo e outros aspectos da vida cotidiana.”(SUNKEL; FUENZALIDA, 1978, p.10.) Nesse sentido, para Larissa Costa e Sérgio Amaral:

[...] as empresas devem zelar pelo aparato humano, fomentando ações para empregabilidade de jovens, pessoas com deficiência, mulheres, e demais grupos em situação de vulnerabilidade social, estabelecendo parcerias empreendedoras em comunidades de baixa renda, oportunizando ressocialização aos apenados a partir do trabalho e remuneração digna, estabelecer ambiente de trabalho apto a

potencializar as habilidades humanas, visando afastar condutas tendentes ao assédio moral e sexual, assim como práticas de trabalho escravo ou degradante; padrões estes de conduta enquanto corolário da valorização do trabalho humano e o valor máximo a pessoa humana atribuída pelo texto constitucional, enquanto vetores do Estado Democrático de Direito e da ordem econômica.(COSTA; AMARAL, 2018, p. 3)

Para Cecília Sardenberg o processo de rompimento das amarras que condicionam a dominação patriarcal e especialmente a subordinação “não é algo instantâneo, ou que se processe de forma linear, mas sim resultado de processo gradual, muitas vezes prenhe de incertezas e contradições.” (SARDENBERG, 2018, p.22) Necessário portanto, se atentar para o fato de que a ideia empoderamento pode se desvirtuar e servir a fins econômicos neoliberais conforme Srilatha Batliwala que relata sua participação em projeto sobre a experiência indiana com grande participação de empresas transnacionais, que sofreu um conjunto de intervenções amplamente apolíticas, tecnocráticas e estreitas não refletindo a desejada transformação radical imaginada pelas líderes do movimento de mulheres. (Cf. BATLIWALA, 2007, p. 557-565)

As empresas devem levar em consideração o custo do absentismo empresarial que é resultado da queda da produtividade e rotatividade da mão-de-obra. Destarte, pesquisa efetuada pela Associação Italiana contra o *Mobbing* e o *Stress*-Psicossocial que apontam as práticas de *mobbing* como responsáveis pela redução de 80% da capacidade individual de trabalho da vítima, o que impõe à empresa considerável impacto econômico. Explana Rosemari A´vila que:

ainda afeta a eficiência da equipe, posteriormente, com seu afastamento, a empresa terá que arcar com o ônus da substituição e treinamento do novo empregado. De outro lado, a ação do empregado assediador também gera queda na produtividade da empresa. A pesquisa revela que o assediador consome de 5% a 10% de sua jornada de trabalho tramando ou colocando em execução as ações de assédio moral, o que demonstra o caráter pernicioso de tal prática para as atividades da empresa.(ÁVILA, 2014, p.105)

Além dos prejuízos financeiros advindos da violência do assédio moral, também sofrem as empresas impactos, advindos da violência doméstica. De acordo com um relatório do *Centers for Disease Control and Prevention*, de 2003 todos os anos, cerca de oito milhões de dias de trabalho remunerado são perdidos nos Estados Unidos por causa da violência doméstica. Valores esses que estão relacionados aos custos diretos de cuidados médicos, de saúde mental e as perdas de produtividade.(Cf. CARVALHO; OLIVEIRA, 2017, p.3)

As empresas devem enfrentar a violência contra mulher, até porque além da sociedade, as próprias empresas são afetadas. E elas desempenham relevante papel na sociedade, como poderá Fabio Konder Comparato: “se se quiser indicar uma instituição social que, pela sua

influência, dinamismo e poder de transformação, sirva de elemento explicativo e definidor da civilização contemporânea, a escolha é indubitável: essa instituição é a empresa.” (COMPARATO, 1983, não paginado)

A análise econômica da violência contra a mulher é importante não apenas para se propor diferentes compreensões do fenômeno, mas, sobretudo, pelas possíveis implicações para as políticas públicas, bem como na concessão de incentivos a iniciativas das empresas brasileiras na implementação de políticas de recursos humanos com um foco maior nas questões de gênero. Imprescindível se faz trazer a lume a invisibilidade dessas violências enfrentadas pelas mulheres, tanto no âmbito doméstico, quanto profissional, nas relações públicas de emprego. Nesse sentido, para José Carvalho e Victor Hugo Oliveira:

Todos esses efeitos custam muito caro não somente para as mulheres vítimas, mas para a economia do país, com reflexos tanto no setor público quanto no privado. A violência doméstica funciona como um verdadeiro choque negativo para as vítimas, seus familiares, e seus empregadores, na medida em que diminui o empoderamento feminino e baixa a produtividade da economia, contribuindo para o aprofundamento das diferenças de gênero e perpetuação da pobreza e desigualdade no Brasil. (CARVALHO; OLIVEIRA, 2017, p.20)

O Estado Democrático de Direito previsto na Constituição de 1988 visa alcançar uma sociedade com igualdade de gênero “na qual a diferença sexual não tivesse qualquer significação social, na qual os sexos seriam iguais em poder e interdependência, e as responsabilidades relativas à criação dos filhos e ao sustento fossem completamente divididas.” (OKIN, 2008, p.310).

CONCLUSÕES

Desde os tempos mais remotos, as mulheres trabalham e têm lutado uma batalha constante para inovar o ambiente de trabalho dominado por uma cultura patriarcal que, ainda hoje, insiste em sufocá-las. Embora as mulheres tenham conseguido superar diversos obstáculos e barreiras em várias carreiras, elas ainda são menos estimadas do que os homens no mercado de trabalho. O assédio é um tema abrangente que abarca vários institutos políticos, culturais e sociais, afetando particularmente as mulheres devido à oposição masculina e conceitos sexistas e machistas ainda presentes.

Muitas mulheres se tornam vítimas dessa conduta e aceitam como normais para manter ou obter empregos. Pressões sociais e a própria timidez afetam a tomada de decisão de denunciar, prejudicando a dignidade das vítimas. Contudo, a existência de uma tutela penal

específica poderia ajudar a encorajar as mulheres a rejeitar essa violência e a viver em liberdade, longe da culpa, discriminação, opressão e desigualdades.

Apesar de avanços significativos na superação desses problemas, ainda há muito a ser feito em diversos níveis de emprego, o que vem afetando a liberdade moral e sexual dos trabalhadores. A identificação e o enfrentamento a essa conduta abominável são imperativos para dignificar os(as) trabalhadores(as) e são deveres primordiais do empregador e da sociedade.

Embora a instituição de uma mais uma medida penal para combater violência e discriminação contra as mulheres seja um avanço, também é responsabilidade dos governos propagar a ideia de repulsa a essas condutas, aplicando medidas extrapenais e políticas públicas que preservem e protejam os direitos de personalidade das vítimas, que constituem extensão dos direitos humanos fundamentais, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e de Tratados Internacionais dos quais já faz parte.

Referências

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho*. Dissertação Programa de Pós-Graduação de Mestrado em Direito. Universidade de Caxias do Sul, 2014.

BATLIWALA, Srilatha. Taking the power out of empowerment – an experiential account. *In.: Development in Practice*, Volume 17, p. 557-565, 2007.

BERLATO, Heliani; CASADO, Tania. O Tradicional Reconfigurado: a Proposta de um Modelo para Casais de Dupla Carreira. *In.: XXXV Encontro da Anpad*, Rio de Janeiro, setembro 2011.

_____ et al. Casais dual career e suas inclinações frente a relação trabalho e família: uma visão sobre o cenário brasileiro. *In.: Cad. EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 495-508, Set. 2019.

CARVALHO, José Raimundo; OLIVEIRA, Victor Hugo. Relatório Executivo II - Primeira Onda – 2016 - Violência Doméstica e seu Impacto no Mercado de Trabalho e na Produtividade das Mulheres. *In Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher*. Universidade Federal do Ceará e Instituto Maria da Penha, agosto de 2017, COMPARATO, Fábio Konder. O indispensável Direito Econômico. *In.: Ensaios e pareceres de Direito Empresarial*. Editora: Forense, 1981.

COSTA, Larissa Aparecida; AMARAL, Sérgio Tibiriçá. Função social e solidária das empresas transnacionais. *In.: Anais do Congresso Nacional de Direito Empresarial da Toledo Prudente*. Congresso Nacional de Direito Empresarial da Toledo Prudente, São Paulo, 2018

FRASER, Nancy. *O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história*. Mediações, Londrina, v. 14, n.2, p. 11-33, Jul/Dez. 2009.

_____. *O velho está morrendo e o novo não pode nascer*. Editora: Autonomia Literária, 1ª edição, 2020.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; SILVA NETO, Benedito Augusto da. A criminalização do assédio moral no trabalho: uma análise do Projeto de Lei nº 4.742-B/2001. *In.: Revista de Informação Legislativa: RIL*, Brasília, DF, v. 56, n. 224, p. 127-144, out./dez. 2019. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/224/ril_v56_n224_p127

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 08 de jul. 2018. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em 20/01/2021.

_____. 2019. Disponível em https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Apresentacao_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf. Acessado em 22/01/2021.

LEÓN, Magdalena. Empoderamiento: relaciones de las mujeres com el poder. In.: *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 191, jan. 2000.

NALINI, José Renato. *Ética geral e profissional*. 7. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

_____. A empresa brasileira, o direito à educação e a 4ª revolução industrial. In *Direito empresarial: estruturas e regulação: volume 2 / André Guilherme Lemos Jorge; João Maurício Adeodato; Renata Mota Maciel Madeira Dezem*. São Paulo: Universidade Nove de Julho, UNINOVE, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho - história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. ed., São Paulo: Saraiva, 2014.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. *Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña*, 2019.

OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. *Rev. Estud. Fem.*, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 305-332, Mai-Ago. 2008.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SABINO, Clarissa Nilo de Magaldi. Assédio moral em tempos de pandemia. In.: *Revista Direito UNIFACS*, n. 247, 2021

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio moral. In.: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, RS, v. 73, n. 2, p. 25-45, abr./jun. 2007.

SARDENBERG, Cecília M. B. O pessoal é político: conscientização feminista e empoderamento de mulheres. In.: *Inclusão Social*, v. 11, n. 2, 13 ago. 2018, p.22.

SIMÕES, Lidiane Sant'Ana. *Os perigos do assédio moral em tempos de pandemia*. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/329199/os-perigos-do-assedio-moral-em-tempos-de-pandemia>. Acesso em 22/04/2021.

SOLIMANI, Carlos Henrique; SIMÃO FILHO, Adalberto. A função social da empresa: o capitalismo humanista e a eticidade na busca da justiça social. In.: *Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM* [Online], Volume 12 Número 3, dezembro 2017

SUNKEL, Osvaldo; FUENZALIDA, Edmundo F.. *Capitalismo transnacional y desarrollo nacional*. Santiago, Chile: Universidad de Chile, 1978.

VIANNA, Cláudia Pereira. A feminização do magistério na educação básica e os desafios para a prática e a identidade coletiva docente. In.: *Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações*. Silvia Cristina Yannoulas (org.). Brasília: Abaré, 2013.

YANNOULAS, Silvia Cristina. *Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho*. – Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002.

_____. *Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações*. Brasília: Abaré, 2013.

<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2019/05/06/interna-brasil,753261/casos-de-assedio-moral-crescem-no-brasil.shtml>. Acessado em 22/04/2021.

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acessado em 22/04/2021.

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1718428&filenome=Parecer-CCJC-12-03-2019. Acessado em 22/04/2021.

https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb. Acessado em 22/04/2021.