



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

TREICE ALMEIDA TEIXEIRA DE ALMEIDA

**MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: O FATOR
GÊNERO COMO DETERMINANTE PARA AS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS,
DESIGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA ASCENSÃO AOS POSTOS DE
PODER E COMO PROPULSOR DAS VIOLÊNCIAS SOFRIDAS NO AMBIENTE
CORPORATIVO**

Salvador
2019

TREICE ALMEIDA TEIXEIRA DE ALMEIDA

**MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: O FATOR
GÊNERO COMO DETERMINANTE PARA AS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS,
DESIGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA ASCENSÃO AOS POSTOS DE
PODER E COMO PROPULSOR DAS VIOLÊNCIAS SOFRIDAS NO AMBIENTE
COORPORATIVO**

Monografia apresentada ao curso de pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho, da Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Salvador

2019

TERMO DE APROVAÇÃO

TREICE ALMEIDA TEIXEIRA DE ALMEIDA

MULHER NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: O FATOR GÊNERO COMO DETERMINANTE PARA AS DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS, DESIGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA ASCENSÃO AOS POSTOS DE PODER E COMO PROPULSOR DAS VIOLÊNCIAS SOFRIDAS NO AMBIENTE COORPORATIVO

Monografia apresentada ao curso de pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho, da Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de especialista em Direito e Processo do Trabalho, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e Instituição: _____

Nome: _____

Titulação e Instituição: _____

Nome: _____

Titulação e Instituição: _____

SALVADOR, ___/___/2019.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a mim mesma pela força de vontade e coragem que tive para encarar uma Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho no contexto atual em que o país se encontra, de reforma trabalhista com retirada, de forma covarde, de uma série de direitos de trabalhadores, principalmente dos mais fragilizados economicamente falando. Não foi nada fácil. Em seguida agradeço as minhas famílias, uma pelo apoio moral e outra pelo apoio tanto moral quanto financeiro, pois sei que sozinha, sem esses auxílios, não seria possível.

“Por um mundo onde sejamos socialmente iguais, humanamente diferentes e
totalmente livres.”

Rosa Luxemburgo

RESUMO

Há muito pouco reconhecimento pelo trabalho realizado pela mulher, a remuneração não é da forma devida, não há equidade salarial e nem de reconhecimento entre homens e mulheres, mesmo quando pessoas do gênero masculino desempenham as mesmas funções, em condições idênticas as que as mulheres estão desempenhando e recebe mais que elas. A diferença salarial chega a quase 53% e as mulheres, apesar de maioria, são minoria em cargos de gestão. Para além das diferenças remuneratórias e falta de reconhecimento, as mulheres enfrentam a violência de gênero e discriminação no ambiente corporativo, nas mais diversas situações, inclusive quando surge nas empresas uma oportunidade de ascensão, que comumente o indivíduo do sexo masculino será o preferido em, em todos os seguimentos do mercado de trabalho há discriminação de gênero. Este trabalho mostra como essas questões citadas, quais sejam, violência no ambiente de trabalho, remuneração diferenciada para os mesmos cargos e desigualdade de oportunidades para ocuparem cargos de gestão estão todas interligadas ao fator gênero, o que mostra de forma escancarada o quanto a sociedade brasileira foi desde os primórdios de sua existência e permanece até os dias atuais, ainda muito patriarcal, machista, sexista e preconceituosa.

Palavras-chave: Trabalho da Mulher, Mercado de Trabalho Brasileiro, Diferença de Gênero, Diferença Salarial, Diferença de Oportunidades, Feminismo, Violência no Trabalho.

ABSTRACT

There is very little recognition for the work done by women, the pay is not due, there is no pay equity or recognition between men and women, even when men perform the same functions under the same conditions as women are. performing and receiving more than them. The salary difference reaches almost 53% and women, although majority, are a minority in management positions. In addition to remuneration differences and lack of recognition, women face gender-based violence and discrimination in the corporate environment, in a variety of situations, including when an opportunity for advancement arises in companies, which the male individual will usually be preferred to, in all segments of the labor market there is gender discrimination. This work shows how these issues, such as violence in the work environment, differentiated remuneration for the same positions and unequal opportunities to occupy management positions, are all linked to the gender factor, which shows in an open way how much Brazilian society was from the beginning of its existence and remains to this day, still very patriarchal, macho, sexist and prejudiced.

Keywords: Women's Work, Brazilian Labor Market, Gender Difference, Salary Difference, Opportunity Difference, Feminism, Violence at Work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. ESCORÇO HISTORICO DO TRABALHO DA MULHERNO BRASIL.....	111
2. GÊNERO.....	15
2.1. DESIGUALDADES DECORRENTES DA DIFERENÇA DE GÊNERO.....	17
2.2. MOLDAGEM DOS SUJEITOS DE ACORDO COM A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	21
2.3. A IMPORTÂNCIA DO FEMINISMO PARA A EMANCIPAÇÃO FEMININA.....	25
2.4. AS MULTIPLAS JORNADAS DA MULHER	28
3. VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER	29
3.1. TIPOS DE VIOLÊNCIA QUE AFETA A MULHER – LEI 11.340/2006 – LEI MARIA DA PENHA	32
3.1.1. VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA.....	32
3.1.2. VIOLÊNCIA FÍSICA	34
3.1.3. VIOLÊNCIA MORAL	35
3.1.4. VIOLÊNCIA SEXUAL	35
3.1.5. VIOLÊNCIA PATRIMONIAL	36
3.2.VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO E IMPACTOS À SAÚDE MENTAL.....	36
3.2.1. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	39
3.2.2. ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	42
3.2.3.ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.....	46
4. MERCADO DE TRABALHO E DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS E DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMENS E MULHERES.....	49
4.1. ESCOLARIDADE	51
4.2. REMUNERAÇÃO	54
4.3. ASCENSÃO AOS POSTOS DE PODER	56
CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS.....	69

INTRODUÇÃO

A proposta deste trabalho é analisar a diferenciação de gênero como elo para as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho brasileiro, bem como essa diferença é combustível para as várias violências enfrentadas pelas mesmas no ambiente corporativo e ainda a dificuldade que as elas enfrentam para ascender na carreira, mesmo quando bem qualificadas, pelo simples fato de ser mulher.

Há muita diferença de tratamento e de oportunidades para homens e mulheres, os homens, em muito mais casos do que se pode imaginar, empoderados com a posição de privilégios que lhes concedeu o patriarcado reproduzem e reforça a violência de gênero que já vem sendo praticada em outros ambientes da vida social, como é o caso do doméstico.

É preciso reconhecer que as conquistas do movimento feminista no Brasil e os movimentos de mulheres como um todo se apresentam como um acontecimento social que marcou de forma definitiva os últimos cinquenta anos da sociedade brasileira, com impactos significativos no comportamento social e na mentalidade do povo brasileiro, o que há de conquista até então é fruto da luta dessas mulheres.

O reconhecimento pelo trabalho realizado pela mulher é pouco ou quase nenhum e a remuneração igualitária mais distante ainda, se comparados ao reconhecimento e a remuneração percebida por pessoas do gênero masculino que desempenham as mesmas funções em condições idênticas. A diferença salarial chega a quase 53% e as mulheres, apesar de maioria, são minoria em cargos de gestão.

Há muita discriminação no ambiente corporativo, nas mais diversas situações, inclusive quando surge nas empresas uma oportunidade de ascensão, que comumente é quando o indivíduo do sexo masculino será o preferido em relação à mulher, mesmo que este tenha no currículo menos qualificado para cargo do que a mulher.

A Organização das Nações Unidas – ONU, afirma que a violência de gênero é a agressão aos direitos humanos mais tolerados em todo o mundo e que no Brasil esse fenômeno vem se transformando em uma urgência pública que afeta a vida das mulheres, chegando a, em alguns casos, subtrair-lhes a vida através do feminicídio.

O tema da violência psicológica, por exemplo, é de grande importância para compreensão do fenômeno da violência de gênero, que constitui uma grave violação aos direitos humanos. Segundo os dados colhidos junto à Central de Atendimento à Mulher, no ano de 2014, que aponta que das denúncias de violência contra as mulheres registradas pelo Ligue 180, os percentuais de 51,68% correspondem a denúncias de violência física, 31,81% de violência psicológica, 9,68% de violência moral, 1,94% violência patrimonial, 2,86% violência sexual. (“Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180”).

Segundo o DataSenado, o tipo de violência mais frequente sofrido por mulheres é a física, segundo relato de 62% das vítimas. Desde 2009, em todas as rodadas da pesquisa, tem sido esse o tipo mais citado de violência contra a mulher. Em seguida, vem a violência moral e a psicológica, que, em 2013, foram relatadas por 39% e 38% das vítimas, respectivamente. A violência sexual, apesar de ser uma das menos mencionadas, passou a ser citada por 12% das vítimas na pesquisa de 2013. Em 2011 eram 4%.

A gravidade deste fenômeno torna-se ainda mais perverso, se consideramos por um lado, a própria subnotificação desse tipo de violência, que inclusive deve coexistir com todas as outras formas de violência praticadas contra a mulher, por outro o fato de muitas mulheres não se darem conta de que determinadas formas de manipulação, interdições e agressões verbais podem ser caracterizadas como violência. (DIAS, 2012, p.67).

O presente trabalho de conclusão de curso pretende refletir sobre o conceito e modalidades de violência contra a mulher baseada nas questões de gênero, com amparo da Lei Maria da Penha que se aplica de forma subsidiária à violência praticada no âmbito laboral, vez que a mesma foi elaborada para criar mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar. Mostra ainda como o patriarcado e outros marcadores sociais tem influência, tanto quanto gênero e em razão deste, na exposição da violência contra a mulher no mercado de trabalho, bem como nas diferenças no que tange ao tratamento e oportunidades no trabalho.

A metodologia aplicada a este estudo será a bibliográfica, com a leitura e fichamento de livros e artigos científicos sobre o tema, no campo jurídico, da saúde e da sociologia. Serão realizadas também pesquisas em fontes diversas como pesquisas nacionais realizadas pelo IPEA, pela Perseu Abramo, nos Mapas da Violência, Relatórios do Ligue 180, no Portal Compromisso e Atitude, bem

como pesquisas de eventuais decisões judiciais para um nítido entendimento da gravidade deste problema, alguns temas merecem ser discutidos, alguns conceitos precisam ser esclarecidos, é o que propõe o presente trabalho.

1 ESCORÇO HISTÓRICO DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

A diferença de gênero em desfavor da mulher é um fenômeno mundial que se instala em todos os Continentes, do Oriente ao Ocidente, atingindo a todas as classes sociais, grupos étnico-raciais e grupos religiosos, sendo a diferença ainda a propulsora para a prática da violência contra a mulher. Estudos estimam que pelo menos um quinto da população feminina mundial já tenha sofrido violência física ou sexual em algum período da sua vida.

A violência contra as mulheres é resultado de uma organização social estruturada sobre a base da desigualdade de gênero, fundada em um sistema de opressão e controle dos homens sobre as mulheres.

Toda a superação desta ou daquela discriminação é interpretada como uma etapa do progresso da civilização. Jamais, como em nossa época, foram postas em discussão as três fontes principais de desigualdade entre os homens: a raça, o sexo e a classe social (ARAÚJO, Adriane Reis de, MOURÃO, 2012, p. 30)

Ao longo da história da humanidade existiram diversos suportes ideológicos, morais, políticos, religiosos e legais que foram forjados para dar sustentação à subjugação da mulher diante da autoridade dos homens, e em certa medida ainda influenciam essa prática de autoridade e dominação, através do exercício da violência.

Desde os tempos mais remotos, a mulher vem vivenciando gravíssimas violações em seus direitos fundamentais. A Bíblia, produto de uma civilização patriarcal, apresenta Eva, a primeira mulher do mundo como traidora da confiança depositada por Deus, pois sendo trazida para o paraíso na terra, deu “o fruto proibido a Adão”. Assim, Eva seria a própria representação do mal, passa a ser responsável pelo pecado, e assim, é submetida ao castigo divino.

Nas sociedades antigas a mulher ocupou um lugar secundário, trazendo por característica a inexpressividade da figura feminina, sendo a mulher colocada em

situação de inferioridade. A mulher estava sempre ocupando o *status* de servidão, submissão e obediência. Era a mulher, portanto, considerada objeto, e não cidadã, comparada a um animal irracional, sem direito sequer ao trabalho remunerado.

Na Grécia Antiga, a mulher era vista como um ser sem valor, não sendo sujeito de direito e ainda menosprezada em sua moral e perante toda a sociedade. Na Alexandria do século I D.C., Filón (filosofo helenista) lançou as raízes ideológicas para a subordinação das mulheres no mundo ocidental nas quais se uniu a filosofia de Platão, que apontava a mulher como um ser de alma inferior e menos racional, ao dogma teológico hebraico, que mostra a mulher como insensata e causadora de todo o mal, além de ter origem a partir do homem.

Com a Idade Média, seguia-se prevalecendo à superioridade masculina, e à mulher era atribuída pouca ou nenhuma importância. Durante este período a mulher só era reconhecida e valorizada através da maternidade, tendo por função "fornecer o maior número possível de filhos para arar a terra e defender a terra e o estado" (MURARO, 2000, p. 62).

Com a chegada da Revolução Industrial, as mulheres passam a trabalhar tanto nas fábricas, quanto nas minas de carvão, ainda que recebendo um terço do valor pago aos homens, e muitas vezes trabalharem com jornadas maiores que a deles. A superioridade do homem em relação à mulher segue até meados do século XX, de forma bastante clara.

No Brasil, como em qualquer outra sociedade colonial, foram praticadas diversas modalidades de violência. A vida no Brasil colonial era regida pelas Ordenações Filipinas, conjunto normativo aplicado em Portugal e nos territórios anexados. Neste contexto a situação da mulher no Brasil Colonial era de grande opressão, fossem as mulheres escravas, índias ou brancas eram sujeitas aos seus pais, maridos ou irmãos, reduzidas a condição de coisa.

Nos anos 70, o movimento feminista, com a campanha "Quem ama não mata" passa a denunciar a realidade de exclusão social das mulheres e a magnitude da violência praticada contra as mulheres no Brasil, e as suas consequências.

Desde a década de 1970, esses movimentos reivindicam visibilidade da discriminação histórica contra as mulheres e exigem direitos, igualdade e respeito as diferenças. Querem decidir o que é melhor para o corpo, a sexualidade e ter direito ao poder de decisão com autonomia e dignidade.

(TELES, 2006).

O Brasil de hoje com as mudanças no campo jurídico das décadas de 1980/1990, bem como com os novos arranjos sociais e familiares não é o Brasil do passado, entretanto, o controle do homem sobre a mulher permanece vivo e latente na memória social da sociedade brasileira.

O Artigo 113, I, da Constituição Federal, preceitua que “todos são iguais perante a lei”. Porém na prática não vemos essa igualdade ser efetivada. Desde o século XVII, quando o movimento feminista começou a adquirir características de ação política, as mulheres vêm tentando realmente colocar em prática essa lei, fruto das lutas que se iniciaram com as I e II Guerras Mundiais, 1914 – 1918 e 1939 – 1945, quando os homens iam para as frentes de batalha e as mulheres passavam a assumir os negócios da família e a posição dos homens no mercado de trabalho. Mas a guerra acabou e muitos desses homens que foram à Guerra não retornaram e outros voltaram mutilados e impossibilitados de voltar ao trabalho.

A organização familiar se dava com base em arranjos implícitos e explícitos os quais atribuíam acordos e normas morais e sociais divididas pela sociedade e grupo de referência. Quanto à divisão sexual do trabalho, as atividades de reprodução, cuidado, zelo são definidas como sendo papel exclusivamente feminino, atribuindo unicamente à mulher essa responsabilidade com os filhos, marcando assim as diferenças de gênero no interior das famílias. A divisão sexual do trabalho adquiriu importância normativa na vida do homem e da mulher de forma que esses valores acabaram internalizados em quais tarefas e em quem as realiza.

A Sociedade do início deste século ditava que a mulher não precisava e não deveria ganhar dinheiro e que por esta razão não tinha razões para trabalhar fora do lar. Tinha no marido o provedor do lar. As que, por alguma razão, viessem a ficar viúvas deviam se ater a trabalhos domésticos, como venda de doces por encomendas, arranjos de flores, bordados, costuras, lavar e passar de roupas de terceiros, aulas particulares de piano, dentre outras atividades que pudessem ser realizadas no âmbito doméstico, a fim de prover o sustento próprio e de seus filhos e filhas.

Essas atividades além de ser mal vistas pela sociedade ainda eram pouco valorizadas, o que não impediu que algumas mulheres conseguissem ultrapassar as barreiras dos papéis pré-estabelecidos de apenas mães, esposas e donas de casa e

conquistaram, e vem conquistando, cada vez mais novos espaços, como é o caso do mercado de trabalho. Hoje é comum, apesar de ainda não igualitário, se compararmos aos homens, ver mulheres ocupando postos no mais alto escalão do governo, nas grandes empresas, em organizações de pesquisa e tecnologia de ponta, nas refinarias de petróleo, pilotando aviões, comandando tropas, dentre outros.

Com a consolidação do sistema capitalista, no século XIX, inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas. Então, algumas leis passaram a beneficiar as mulheres.

Ficou estabelecida com a Constituição de 1932 que sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor seria atribuído salário igual, veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã (horário noturno), proíbe o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois e dita que é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato de esta mulher estar no período de gravidez.

Em que pese ter alcançado essas conquistas, algumas formas de exploração continuaram, e continuam, durante muito tempo. Enfrentavam jornadas entre catorze e dezoito horas e diferenças salariais acentuadas eram comuns, com a desculpa de que o homem deveria trabalhar e sustentar a mulher. Desse modo, não havia necessidade de a mulher ganhar um salário equivalente ou superior ao do homem.

Porém, a inserção da mulher no mundo do trabalho enfrenta elevado grau de discriminação, tanto no que tange à qualidade das ocupações que têm sido criadas tanto no setor formal como no informal do mercado de trabalho, quanto e principalmente ao que se refere à desigualdade salarial entre homens e mulheres. Mas pouco a pouco elas vão ampliando seu espaço na economia nacional, de forma lenta, porém constante e progressiva.

No ano de 1973, cerca de 30% da população Economicamente Ativa (PEA) brasileira era composta por pessoas do sexo feminino no mercado de trabalho. Já no ano de 1999, segundo dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD) elas já representavam 41,4% do total da força de trabalho, o que soma, aproximadamente, 33(trinta e três) milhões de profissionais do gênero feminino. A

mulher deixou de ser apenas uma parte da família para se tornar a comandante dela em algumas situações. Por isso, esse ingresso no mercado é uma vitória. O processo é lento, mas sólido.

2. GÊNERO

O conceito de gênero é definido, segundo Alves e Pitanguy (1985), como uma construção sociocultural, que atribui aos homens e mulheres papéis diferentes dentro da sociedade dependendo dos costumes de cada lugar, da experiência cotidiana das pessoas, bem como da maneira como se organiza a vida familiar e política de cada povo, ou seja, gênero é o sexo socialmente definido, e não sinônimo de sexo. Enquanto o sexo é definido ainda que em tese, biologicamente, o gênero é construído historicamente, culturalmente e socialmente.

Segundo leciona Teles (2006) o conceito de gênero vem sendo construído com um sentido antropológico a partir dos anos 80, e fundamenta nos ensinamentos de Saffioti, a afirmação que gênero não pode ser visto como uma única categoria, mas sempre em articulação com conceitos de classe e raça/etnia.

Gênero é uma construção social que se revela em conjunto de expectativas, papéis, gestos, linguagem, roupas, profissões, posturas e comportamentos que se impõe a todas as pessoas quando nascem e que tem como base o sexo biológico. A pessoa quando nasce é enquadrada como homem ou mulher e a partir daí se define no papel e comportamentos adequados que ela deve adotar na vida em sociedade. Diversas teorias e visões, como a teoria Queer, criticam esse modelo binário de gênero que só abarcaria homens e mulheres, visando incorporar na inteligibilidade humana as mais diversas formas de expressão do indivíduo (O ABC da Violência contra a Mulher no Trabalho, Ministério Público do Trabalho, 2018).

Aqui falaremos da questão binária de gênero, mesmo reconhecendo que a questão vai para além do homem e da mulher. Assim temos que o fenômeno da diferença de gênero não é fruto do acaso, mas sim um resultado da herança cultural de uma sociedade que incentiva a desigualdade entre homens e mulheres, com a supervalorização dos homens e a opressão e subordinação das mulheres. Ou seja, a

sociedade através das relações sociais forja um conjunto de características sociais, culturais, políticas, psicológicas, jurídicas e econômicas que foram sendo atribuídas de forma diferenciada, de acordo com o sexo.

O gênero é, em suma, um modo bivalente de coletividade. Ele contém uma face de economia política, que o insere no âmbito da redistribuição. Mas também uma face cultural-valorativa, que simultaneamente o insere no âmbito do reconhecimento. Naturalmente, as duas faces não são claramente separadas uma da outra. Elas se entrelaçam para se reforçarem entre si dialeticamente porque as normas culturais sexistas e androcêntricas estão institucionalizadas no Estado e na economia e a desvantagem econômica das mulheres restringe a “voz” das mulheres, impedindo a participação igualitária na formação da cultura, nas esferas públicas e na vida cotidiana. (FRASER, 2006,p.234).

A relação entre gênero e sexo é articulada a partir de um sistema hierarquizado das relações sociais, denominado de Patriarcado, que busca a partir das características físicas, biológicas, anatômicas e fisiológicas dos seres humanos, que os definem como macho ou fêmea, manter o homem em um lugar de privilégios, com a perpetuação da superioridade e poder masculino sobre as mulheres.

A presença das mulheres na luta armada, no Brasil dos anos 1960 e 1970 implicavam não apenas se insurgir contra a ordem política vigente, mas representou uma profunda transgressão ao que era designado à época como próprio de mulheres. Sem uma proposta feminista deliberada, as militantes negavam o lugar tradicionalmente atribuído à mulher ao assumirem um comportamento sexual que punha em questão a virgindade e a instituição do casamento, ‘comportando-se como homens’, pegando em armas e tendo êxito nesse comportamento, [...]

O gênero feminino, de certa forma, se auto emancipou da sociedade machista e patriarcal e foi provando ao longo do tempo sua capacidade laboral que é tanta quanto a masculina. Perceber essa grande capacidade que as mulheres tem para o trabalho causou insegurança nos homens, fazendo com que eles, em momentos como a revolução industrial, quisessem culpabilizar as mulheres pelos males da época, como o excessivo desemprego. Porém, em que pese a igualdade de capacidade, a igualdade de tratamento e de remuneração entre homens e mulheres caminha a

passos lentos desde o período colonial até os dias atuais.

Podemos dizer, então, que gênero é um conceito relacional que diz respeito às relações de poder entre homens e mulheres. Trata-se de um conceito político, em referência ao posicionamento social subalterno das mulheres, que tem no sistema ideológico patriarcal a origem da opressão e dominação da mulher pelo homem, tanto nas famílias como na sociedade como um todo.

Com base neste sistema, se organizam as relações sociais e são criados e instituídos os instrumentos de dominação social, através de leis, costumes, imagens, símbolos, representações e de todas as formas de organização social, política e cultural que atuam na sociedade.

Esse sistema se articula a outras formas de dominação, as quais se entrelaçam e se alimentam, reforçando-se mutuamente, como é o caso das formas patriarcais, capitalistas e racistas. Nutre-se e se reproduz a partir de quatro principais instrumentos de dominação das mulheres: primeiro restrições à participação política das mulheres; segundo expropriação do corpo das mulheres; terceiro divisão sexual do trabalho; e quarto a violência contra a mulher.

Apoiando-se nos fundamentos patriarcais, o gênero é, portanto, um elemento constitutivo da sociedade, o qual se articula ou se intersecciona com outros sistemas de subordinação de classe, raça, sexualidade, entre outros, reposicionando e rebaixando socialmente os sujeitos na sua condição de gênero.

2.1 DESIGUALDADES DECORRENTES DA DIFERENÇA DE GÊNERO

A mulher sofre desigualdade de gênero no mercado de trabalho desde o momento em que encontra um anúncio de emprego que as excluem, quando oferecem salários diferenciados, quando são assediadas sexualmente, quando são exigidos delas testes de gravidez, e em decorrência de ser o resultado deste positivo não são contratadas, uma vez que dali a algum tempo precisará se afastar do emprego para ter o filho e usufruir da licença maternidade para cuidar dele nos primeiros meses de vida.

Todas essas são práticas discriminatórias que se manifesta destas e de outras formas, a mais cruel delas, se é que se pode classificar, é a desigualdade salarial, vez

que a remuneração masculina é muito superior e a mulher chega a receber 77% da remuneração do homem.

A discriminação está associada as condutas preconceituosas, a forma intolerante e desinformada de como a mulher é vista no mercado de trabalho simplesmente por ser mulher, essa discriminação destruí a autoestima da mulher, a induz a processos depressivos e uma série de doenças psicossomáticas que desencadeiam outra serie de problemas tanto de ordem física, podendo ser vistos no corpo, como de forma psicológica, que não podem ser tão facilmente identificados no simples olhar, mas que traz efeitos tão ou mais devastadores que os problemas de ordem física.

No agravo de instrumento em recurso de revista, do Tribunal Superior do Trabalho, abaixo, temos um seríssimo caso de discriminação em virtude de gênero no ambiente de trabalho,

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR
996020115140101 (TST)
Jurisprudência Data de publicação: 03/10/2014

DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES TRABALHADORAS, QUE FAZIAM SUA REFEIÇÃO NO CHÃO DO BANHEIRO FEMININO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. A prática da Reclamada - de permitir que as mulheres que trabalham na empresa façam suas refeições no banheiro feminino, impedindo-as de frequentar o -refeitório masculino- - contrapõe-se aos princípios basilares da atual Constituição Federal , mormente àqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º , III e IV , da CR/88), além de traduzir injustificável e gravíssima discriminação. Dessa maneira, é forçoso concluir pela manutenção da condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de RS 50.000,00. Registre-se que os critérios da razoabilidade e proporcionalidade foram observados no caso em análise, em que o direito lesado se referiu à discriminação contra as mulheres trabalhadoras, de modo a produzir dano coletivo, independentemente do aspecto individual da lesão. Portanto, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória que, assim, subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.

Claramente o assédio praticado pela empresa contra as mulheres que eram obrigadas a se alimentarem no banheiro para não precisar utilizar o refeitório que era de uso exclusivo dos homens era praticado por pessoas, no caso a direção da empresa, que acreditam que o homem é superior a mulher. A situação violou de formas extremamente cruéis a dignidade da pessoa humana dessas funcionárias em decorrência de tanta humilhação vivida.

A desigualdade de gênero é o combustível principal que cria obstáculos para que a mulher consiga ter reconhecimento e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. É inconcebível que uma nação como a brasileira, cuja população é de maioria feminina, ainda seja tão atrasada e desigual, com raízes muito mais antigas do que se pode precisar. No período inicial do sistema capitalista, quando houve uma grande utilização da força de trabalho da mulher, e também de crianças, já se podia acentuar essas desigualdades, conforme leciona SAFFIOTI:

As desvantagens sociais de que gozavam os elementos do sexo feminino permitiram à sociedade capitalista em formação arrancar das mulheres o máximo de mais-valia absoluta através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho, e de salários mais baixos que os masculinos, uma vez que, para o processo de acumulação rápida de capital, era insuficiente a mais-valia relativa, obtida através do emprego da tecnologia de então (SAFFIOTI, 2013, p. 67).

É sabido que os reflexos do capitalismo afetaram de forma direta pessoas de todas as classes e gêneros, desencadeando uma série de concorrência e desemprego entre os trabalhadores, afetando também mulheres trabalhadoras, principalmente nas questões concernentes a culpabilização descabida, pela maior parte dos homens, de serem elas as causadoras das mudanças que estavam sendo geradas pelo novo sistema, uma vez que as via como suas maiores concorrentes, pois estas, por ter condições de trabalho inferiores, eram vistas pelos empregadores como sendo mais vantajosas para determinados trabalhos, ainda segundo SAFFIOTI:

Como nas manifestações ludistas da primeira metade do século XIX os operários ingleses depredam máquinas, tomando-as como responsáveis diretas pelo seu desemprego, os trabalhadores franceses de meio século depois centraram na mulher uma hostilidade descabida, sem perceberem que, não ela, mas o sistema, gerava o desemprego (SAFFIOTI, 2013, p. 75).

A sociedade capitalista tenta justificar a condição de subalternidade na qual inseriu a mulher, que participa do mercado de trabalho, com questões como o fato de a mulher engravidar e precisar de mais tempo afastada das atividades laborais do que o homem.

São inúmeras as barreiras que as mulheres encontram ao tentarem uma ascensão profissional em sua carreira no mercado de trabalho brasileiro mesmo quando estas vivem mais tempo, qualificam-se mais, e representam 44% de ocupação das vagas de emprego registradas no Brasil. Porém, é de 29% maior a taxa de desemprego para elas, se comparado aos homens e representam somente a vergonhosa taxa de 2% de ocupação nos cargos de gestão.

O Fórum Econômico Mundial, em pesquisa, estimou o tempo de 100 anos para que as diferenças salariais entre homens e mulheres desapareçam, pois, atualmente essa diferença ainda é bem gritante, as mulheres recebem, em média, 74,5% do salário dos homens, mesmo quando estas ocupam as mesmas posições, nas mesmas empresas, com mesmos horários e em condições idênticas de trabalho.

O mais importante é que essas mulheres, insatisfeitas com as desigualdades, estão cada vez mais buscando mecanismos para alcançar a equidade, estima-se que o número de pesquisas relacionadas ao assunto, no Google, entre os anos de 2013 e 2017 cresceram 451%. Estão cada vez mais cientes da urgência que é tratar o assunto.

Sabe-se que as mulheres enfrentam mais obstáculos para acessar o trabalho remunerado, obter créditos, recursos produtivos, enfim, mais dificuldades para gerar renda do que os homens. As políticas públicas que visam contribuir para a autonomia e emancipação social e políticas das mulheres devem atentar para todas essas questões, viabilizando alternativas de trabalho, meios e recursos produtivos que favoreçam a geração de renda e a autonomia econômica dessas mulheres (KABEER, 2013).

Muitas mulheres, preocupadas com a carreira, vem repensando a maternidade nos últimos tempos, pois essas profissionais sentem na pele quando decidem serem mães. Algumas retardam o evento para que assim possam se dedicar exclusivamente à carreira e outras decidem até não ser mães, com receio de não conseguirem conciliar a carreira com a maternidade e perderem oportunidades enquanto tentam.

Assim, mesmo as que desejam o acontecimento, optam por alternativas, como o congelamento de óvulos, para ocupar lugar no mercado de trabalho e não terem que se afastar por motivos de maternidade, por exemplo. Preocupação que os homens nunca tiveram e situação pela qual jamais precisarão passar.

É preciso equidade tanto no trabalho e nas condições do mesmo quanto na divisão do trabalho doméstico e criação dos filhos. Quando tem filhos, o nascimento desses faz com que muitas mulheres precisem abandonar o trabalho, isso reflete na prática, uma vez que

Reduz o investimento das empresas em capital humano; diminui as ofertas salariais às mulheres em ocupações com altos custos de treinamento; e leva as empresas a alocar as trabalhadoras com maior probabilidade de desligamento em ocupações com menor treinamento e menores possibilidades de ascensão (DE CARVALHO; FIRPO; GONZAGA, 2006, p. 490).

Optar pela não maternidade tem diversas outras razões, pois é uma escolha da mulher, assim, não significa dizer que todas as mulheres que escolhem não ser mães tem o mercado de trabalho como motivo, afinal muitas não têm vontade e nem necessidade e essa escolha é tão normal quanto a das que escolhem ser mães.

Infelizmente muitas profissionais brasileiras sentem na pele as consequências fruto do preconceito do mercado de trabalho para com as mulheres, principalmente as que decidem serem mães no curso do contrato de trabalho. Dados da pesquisa Mulher Empreendedora realizada pela Robert Half em 2016 confirma que em 85% das empresas brasileiras metade das profissionais deixa o emprego após o nascimento do primeiro filho.

2.2. MOLDAGEM DOS SUJEITOS DE ACORDO COM A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Dividir sexualmente o trabalho é atribuir diferentes tarefas e lugares sociais e separados de acordo com o gênero – masculino e feminino – dando maior valor social a atividade masculina que a feminina. O que dá substância a divisão sexual do trabalho é a distinção entre o trabalho reprodutivo – que é visto como um trabalho feito

para a mulher e associado a esta e o trabalho produtivo – visto como um trabalho feito para o homem e que só por ele deva ser realizado, todos inseridos em um modelo patriarcal - binário de gênero. Há sempre um dos elementos que se sobrepõe ao outro de maneira superior, na questão de gênero é o masculino o superior.

No mundo público da política, do mercado, da produção e do trabalho, trabalho e recursos são desigualmente distribuídos entre homens e mulheres e a formação da identidade desses sujeitos resulta de experiências e aprendizados com base nesta distribuição.

Apesar da participação cada vez maior das mulheres na esfera dito produtiva, o senso comum lhes atribui uma certa incompetência na área científica e tecnológica. Esses domínios, e em particular a tecnologia, são considerados coisas de homem. [...] Se ainda hoje o senso comum considera, em certa medida, o domínio tecnológico como sendo masculino, o constante aumento da participação feminina em certas profissões demonstra que a origem do problema não é natural. As diferenças entre os sexos são constituídas em diferentes esferas como a família, a escola e o mercado de trabalho. [...] A informática parece oferecer maiores oportunidade às mulheres do que outros ramos, como a engenharia, por exemplo.” (RAPKIEWICZ, 1998, p. 171-197)

Esse molde inicia-se na família, onde, enquanto a mulher é preparada para desempenhar atividades para o mundo privado e para o espaço doméstico, o homem é orientado para realizar as tarefas públicas do mercado e da política, cabendo-lhe as interações e as relações externas envolvendo pessoas, em todos os campos e domínios.

Diferenças, distinções, desigualdades ... A escola entende disso. Na verdade, a escola produz isso. Desde seu início, a instituição escolar exerceu uma ação distintiva. Ela se incumbiu de separar os sujeitos tornando aqueles que nela entravam distintos dos outros, os que a ela não tinham acesso. Ela dividiu também, internamente, os que lá estavam, através de múltiplos mecanismos de classificação, ordenamento, hierarquização. A escola que nos foi legada pela sociedade ocidental moderna começou a separar adultos de crianças, católicos de protestantes. Ela também se fez diferente para ricos e pobres e ela imediatamente separou os meninos das meninas.” (LOURO, 1997, p. 57)

Em todos os campos de atividades, sejam elas no meio urbano ou rural, agrícolas ou pesqueiras, aos homens são dirigidos os conhecimentos, as novas tecnologias e aprendizados, habilitando-os e mobilizando seus interesses para esses contextos.

Já os interesses das mulheres, em geral, quando não se mantêm restritos ao mundo privado, privilegiam ou priorizam o mundo doméstico, a família e os filhos, em detrimento de suas carreiras profissionais ou interesses pessoais, onde decorre o baixo capital social que dispõem e acumulam na família e nos demais contextos sociais, fato que se expressa na ausência de autonomia e empoderamento desses sujeitos.

Isso explica, em parte, porque as raízes da dominação, da exploração e subordinação das mulheres estão fundadas, não exclusivamente, mas, na divisão sexual do trabalho, definida por diferentes estudiosas como sendo a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sexuais entre os gêneros. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera pública – funções com maior valor social agregado, pois assume espaços de poder e decisão (políticas, administrativas, religiosas, militares, etc.) – e das mulheres à esfera privada (doméstica) onde desenvolvem atividades voltadas à produção da vida social.

Essa forma particular de divisão social do trabalho segue dois princípios organizadores: o princípio de separação (que dita que existem trabalhos específicos para homens e trabalhos específicos para mulheres) e o princípio hierárquico (segundo o qual um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher). Esses princípios variam no tempo e no espaço, mas acontecem em todas as sociedades conhecidas e contribuem para tornar invisível, mascarar e desvalorizar o trabalho feminino, referido como “trabalho da mulher”, sempre aludido ao destino natural de sua espécie, legitimando uma visão de mundo, onde as mulheres são consideradas segundo o seu sexo biológico e às práticas sociais correspondentes que lhes são atribuídas socialmente.

O trabalho feminino está atrelado à dimensão produtiva reprodutiva e ao mundo das necessidades e é socialmente desvalorizado. As mulheres que fazem apenas o trabalho doméstico, para sua própria família, e não tem autonomia econômica, são tidas como dependentes ou meras consumidoras, portanto, devedoras e subordinadas àqueles que controlam as condições de sua sobrevivência.

Essa visão, disseminada ao longo do tempo nas diferentes sociedades do mundo, é internalizada e reproduzida pelas próprias mulheres, embora não corresponda à realidade.

Ainda com respeito a desvalorização das atividades vinculadas à reprodução social (relacionadas ao cuidado, a maternidade e demais atividades domésticas) cabe observar que, mesmo quando o trabalho doméstico não é desenvolvido no ambiente domiciliar e sim demandado pelo mercado de trabalho doméstico, ele é alvo de desqualificação e baixa remuneração. Torna-se, então, evidente que uma grande quantidade de trabalho efetuada gratuitamente pelas mulheres é apropriada pelos homens.

Em relação ao trabalho no meio rural as mulheres recebem menor remuneração ao desempenharem uma função idêntica ao homem, como ainda hoje ocorre com o valor da diária paga que é paga na roça às mulheres, sempre menor que a dos homens – equivalente à diária de uma criança – que pelas leis brasileiras é legalmente considerada “incapacitada para o trabalho”.

Tanto as agricultoras familiares quanto as “marisqueiras”, são duplamente injustiçadas, pois trabalham em casa, além da roça e da maré, mas suas atividades são invisíveis ou desvalorizadas e, quando muito, consideradas uma extensão do trabalho doméstico.

Tais exemplos nos mostram como a sociedade se apropria da divisão sexual do trabalho para hierarquizar as atividades segundo os sexos, ou seja, para criar uma categorização com base no sistema de gênero, atribuindo sempre maior importância e valor ao trabalho masculino e mercantil. Além de se constituir em um instrumento de exploração da mulher, restringe suas perspectivas de autonomia econômica.

Não raro as mulheres perdem oportunidades de qualificação e crescimento pessoal, recusam postos de trabalho, formação e aprimoramento profissional ou têm que adequar seu tempo, dividindo-se entre o fazer doméstico e o trabalho fora de casa. Em consequência, são obrigadas a aceitar trabalhos precários, em tempo parcial e mal remunerados, restrições não extensivas aos homens.

Afirma Cecília Sardenberg & Márcia Macedo (2011, p. 38) que as ideologias de gênero organizam e legitimam (reconhecem, aprovam, legalizam) não só a divisão sexual do trabalho e a construção de papéis sociais (o que está definido para homens e mulheres no mundo do trabalho), como também a divisão sexual de direitos e

responsabilidades, o acesso e controle sexualmente diferenciado a oportunidades de trabalho.

Isso leva a que homens e mulheres se engajem em atividades sociais, econômicas, políticas e culturais diferentes, tendo em consequência fontes diferentes de renda, diferentes formas de acesso às instâncias decisórias e controle dos recursos materiais: terra, capital, ferramentas, instrumentos e demais meios de produção, crédito, assistência técnica, e não materiais: poder, informação, conhecimento, educação formal e outros.

Conforme já bem salientado, como as demais práticas sociais, as relações do trabalho têm, igualmente, que ser vistas como relações de gênero e, como tal, não são imutáveis, variam no tempo e no espaço, ao sabor das tendências do mercado de trabalho e das necessidades de utilização e exploração capitalista da força de trabalho feminina. Tais relações são, portanto, construídas e podem ser desconstruídas e transformadas, de forma a aproximá-las da realidade de trabalho e das reais necessidades de homens e mulheres.

2.3. A IMPORTANCIA DO FEMINISMO PARA A EMANCIPAÇÃO FEMININA

No Brasil Colônia, 1500-1822, as mulheres buscavam direito à vida, política, à educação, direito ao divórcio e livre acesso ao mercado de trabalho. Vemos daí que desde o início da civilização brasileira as mulheres não se conformavam com a posição de subalternidade que o patriarcado as colocara, iniciando daí suas lutas. O direito à educação, pelo qual já vinham lutando desde o período colonial, só se efetivou entre 1822-1889, porém o direito de participar da vida política ainda não tinha sido alcançado e continuava sendo um grande desafio para as mulheres brasileiras.

Entre os anos 1889-1930, período da República Velha no Brasil, as mulheres predominavam como força de trabalho na indústria têxtil, mas ainda lutavam em busca da regularização do seu trabalho e por equidade salarial em relação aos homens. Na mesma época passaram a ingressar no serviço público e voltou a ter força discursões a cerca da participação destas na vida política brasileira.

É criado, no ano de 1910, o partido Republicano Feminino (PRF) cujo objetivo era promover a cooperação feminina para o progresso do país, combater a exploração relativa ao sexo e reivindicar o direito ao voto feminino, que já nessa época continuava

sendo veementemente negado. Também em 1910 se manifesta no Brasil a primeira onda do feminismo no Brasil, com a mesma luta das mulheres pelo direito ao voto, do qual eram excluídas pelo simples fato de serem mulher, eram, portanto, consideradas seres “inferiores”. Um dos maiores expoentes dessa luta foi a Bertha Lutz, bióloga que também foi uma das responsáveis pela criação da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino.

No nível superestrutural, era tradicional uma subvalorização das capacidades femininas traduzidas em termos de mitos justificadores da supremacia masculina e, portanto, da ordem social que a gerara; no plano estrutural, à medida que se desenvolviam as forças produtivas, a mulher vinha sendo progressivamente marginalizada das funções produtivas, ou seja, periféricamente situada no sistema de produção (SAFIOTO < 2013, p. 65-66).

Em que pese a luta pelo direito de votar como os homens datar de longas datas, com destaque para a primeira onda em 1910, só em 1928 foi legalizado o primeiro voto feminino e eleita a primeira mulher no Brasil, para o cargo de prefeita, porém ambas as conquistas foram anuladas logo em seguida, mas deram ainda mais combustível à luta das mulheres.

É somente no Estado Novo, 1930-1945, que as mulheres conquistaram o sufrágio feminino, podendo a partir daí participar das eleições tanto como eleitoras como candidatas. Somente em 1932, momento em que foi promulgado o do Novo Código Eleitoral, é que Carlota Pereira de Queirós é eleita a primeira mulher deputada federal no Brasil. Também na vigência do Estado Novo as mulheres conquistaram o direito ao aborto seguro em duas situações: quando a vida da gestante estivesse em risco e em gravidezes resultantes de estupro.

Ainda na década de 1930 o movimento foi enfraquecido e só voltou a ter força a partir da década de 1960. Apesar de as mulheres estarem no mercado de trabalho desde a República Velha, é somente no ano de 1962 que mulheres casadas passam a ter o direito de poder trabalhar sem a aprovação do marido e o direito a divorciarem-se só vem na década de 1970.

Em virtude de o Brasil viver uma dinâmica de repressão total, fruto do golpe militar de 1964, as primeiras manifestações do feminismo pós golpe militar só começam a surgir a partir dos anos 1970.

Importantes acontecimentos possibilitaram sua eclosão, como os processos de

modernização pelo qual passava o país, na década de 1960, que em decorrência do contexto de ditaduras, onde as mulheres começaram a ir as ruas como forma de resistência; a Declaração do Ano Internacional de Mulher pela Organização das Nações Unidas, em 1975; a aprovação da Lei do Divórcio, em 1977, que já vinha sendo uma reivindicação do movimento feminista há longas datas.

Ainda no início do século XX, são retomadas as discussões acerca da participação de mulheres na política do Brasil. É fundada então, em 1922, a Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, onde os principais objetivos eram a batalha pelo voto e livre acesso das mulheres ao campo de trabalho. Em 1928, é autorizado o primeiro voto feminino (Celina Guimarães Viana, Mossoró-RN), mesmo ano em que é eleita a primeira prefeita no país (Alzira Soriano de Souza, em Lajes-RN). Ambos os atos foram anulados, porém abriram um grande precedente para a discussão sobre o direito à cidadania das mulheres.

Alguns anos depois, em 24 de Fevereiro de 1932, no governo de Getúlio Vargas, é garantido o sufrágio feminino, sendo inserido no corpo do texto do Código Eleitoral Provisório (Decreto 21076) o direito ao voto e à candidatura das mulheres, conquista que só seria plena na Constituição de 1946. Um ano após o Decreto de 32, é eleita Carlota Pereira de Queiróz, primeira deputada federal brasileira, integrante da assembleia constituinte dos anos seguintes.

Durante o período que antecede o Estado Novo, as militantes do feminismo divulgavam suas ideias por meio de reuniões, jornais, explicativos, e da arte de maneira geral. Todas as formas de divulgação da repressão sofrida e os direitos que não eram levados em consideração, eram válidas. Desta forma, muitas vezes aproveitam greves e periódicos sindicalistas e anarquistas para manifestarem sua luta, conquistas e carências.

Só na década de 1980 foram implementadas as primeiras políticas públicas com recorte de gênero, foi criado o primeiro Conselho Estadual da Condição Feminina, em 1983, foi criada também a primeira Delegacia de polícia de Defesa da Mulher, em 1985, ambas no Estado de São Paulo.

Com a Constituinte, em 1988, diversas propostas dos movimentos sociais, incluindo temas relativos a saúde, família, trabalho, violência, discriminação, cultura e propriedade da terra foram incorporados à Constituição da República Federativa do Brasil. Porém, somente no ano de 2003 é criada a primeira Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM, órgão federal que tem como um dos seus trabalhos o disque

180, que é um canal de atendimento voltado a receber denúncias de casos de violência praticada contra a mulher.

Já em 2006, a sociedade brasileira tem um avanço significativo com a promulgação da Lei Maria da Penha, que cria mecanismos para coibir e combater a violência contra a mulher, em 2015 é também sancionada a lei que torna o Femicídio uma qualificadora para o homicídio praticado contra a mulher em razão de seu gênero.

O empoderamento feminino se faz presente no horizonte do feminismo como uma das estratégias capazes de garantir o direito das mulheres a uma vida livre de toda forma de opressão e violência. Afirmamos (SARDENBERG, 2006; LEON, 1997) que tal estratégia implica na alteração radical dos processos e das estruturas que reproduzem a posição subalterna das mulheres, garantindo-lhes autonomia no controle do seu corpo, da sua sexualidade, do seu direito de ir e vir, assim como um rechaço ao abuso físico e às violações de direitos, inclusive no ambiente de trabalho.

2.4. AS MULTIPLAS JORNADAS DA MULHER

Outro fator que dificulta em muito a vida laboral da mulher é as múltiplas jornadas que enfrenta. As mulheres além de trabalhar no mercado formal, em grande maioria, precisa conciliar as tarefas do trabalho formal com os afazeres domésticos e criação e cuidado dos filhos e ainda do marido, tudo de forma unilateral, enquanto que o marido/companheiro apenas se preocupa com as atividades do emprego formal, achando que as demais tarefas são de obrigação feminina e por isso não as divide com a mulher. Isso não é uma verdade absoluta porque para toda regra há exceções, mas acontece em quase 90% dos casos.

Em 10 anos, subiu para 24,9% o número de mulheres responsáveis pelo lar no Brasil, antes disso, elas eram 18,1%, de acordo com pesquisa desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A pesquisa apontou ainda que as mulheres do Estado de Santa Catarina ocuparam mais vagas no setor de serviços, setor onde elas corresponder 46,9% do total de pessoas empregadas no setor.

A década de 90 foi marcada pelo fortalecimento da participação da mulher no mercado de trabalho aumento da responsabilidade para com a família. Muitas mulheres passaram a ser, com mais freqüência do que antes, as chefas das famílias

e isso vêm sendo cada vez mais comum nos dias atuais, principalmente com o aumento do abandono paterno para com os filhos, ocasião na qual as mulheres, além de todos os papéis que já vem desempenhando ter que desempenhar também o papel de pai para os filhos.

O gênero feminino representa a maior parte da população. Com o passar do tempo as mulheres vem tendo maior poder aquisitivo estão com o nível de escolaridade cada vez mais elevado e conseguiu reduzir, um pouco, a diferença salarial em relação aos homens.

Essas são conquistas mais que necessárias por contribuírem potencialmente na transformação das relações de gênero e no seu processo de emancipação. Contudo, vale lembrar que o acesso aos recursos produtivos e/ou monetários, por si só, não significa, necessariamente, melhores condições de vida e nem tampouco empoderamento das mulheres, podendo significar tão somente uma sobrecarga de trabalho, além das atividades domésticas, na forma de dupla ou tripla jornadas de trabalho. Em outras palavras, as mulheres podem ter garantido o acesso à renda sem que isso conduza a movimentos de mudança nas relações de gênero ou nas relações de poder no âmbito das unidades familiares, capazes de propiciar uma distribuição mais equitativa entre seus componentes (KABBER, 2013).

Além de no quesito educação as mulheres estarem mais instruídas, conforme já explanado, pôde-se se perceber também uma queda significativamente positiva na taxa de fecundidade, ou seja, as mulheres estão tendo menos filhos. Isto pode ser visto como positiva vez que quanto maior o número de filhos maiores dificuldades a mulheres enfrentará tendo em vista que terá que dar conta do cuidado de mais crianças, multiplicando seu trabalho a mais do que já se tem. Porém, essas conquistas ainda estão muito distantes do que seria o ideal, qual seja a paridade de gêneros.

3. VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

Mulheres enfrentam ainda, em proporções indiscutivelmente maiores que os homens, a questão da violência no ambiente de trabalho, em diversas das suas

modalidades, violências que repercutem tanto no desempenho laboral destas mulheres quanto na qualidade de vida no próprio ambiente de trabalho e também em sua vida privada, visto que a violência tem consequências tão profundas que afetam de forma grave, às vezes irreversível, a saúde mental da mulher. Gerando também um problema para a sociedade como um todo.

Segundo a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, denominada de Convenção de Belém do Pará – adotada pela Organização dos Estados Americanos - OEA em 1994, Violência contra a Mulher é qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado.

Segundo a Organização das Nações Unidas – ONU, a agressão aos direitos humanos mais tolerada em todo o mundo é a violência de gênero, fenômeno que, no Brasil, vem se transformando em uma urgência pública que afeta a vida das mulheres, quando não lhes subtrai a vida pelo feminicídio. Os dados do Mapa da Violência, no ano de 2015, amplamente conhecidos, apontam índices nacionais e na Bahia elevados. Esses índices se mantêm enquanto tendência, fato esse reafirmado por diferentes agências, organizações e institutos de pesquisa.

A violência contra as mulheres é reconhecida na Declaração de Eliminação de Violência contra as Mulheres da ONU como uma forma de discriminação e violação dos direitos humanos e compõe a pauta de diferentes documentos oficiais, nacionais e internacionais. Na Declaração consta em seu Artigo 3º que “as mulheres têm direito ao gozo e a proteção, em condições de igualdade, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos domínios político, econômico, social, cultural, civil ou em qualquer outro domínio”.

É, assim, qualquer tipo de conduta, ativa ou comissiva, que discrimine, agrida, cause danos, morte, constrangimento, limitação, sofrimento físico, sexual, moral, psicológico, político, social, econômico, ou patrimonial à mulher simplesmente por ela ser pertencente ao gênero feminino.

No Brasil, a busca da observância dos instrumentos internacionais dos quais o país é signatário, ao lado de definições respaldadas na Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, ampliou o aparato constitucional de proteção às mulheres, à disposição da sociedade brasileira.

No campo infraconstitucional, o país produziu um novo paradigma legal, constituiu um marco civilizatório, uma legislação específica sobre violência contra a

mulher, Lei Maria da Penha, que requer que sejam estabelecidas medidas protetivas e assistenciais e assegura direitos todas as mulheres, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura e nível educacional, idade e religião.

A inovação na legislação brasileira no tocante a violência contra a mulher, aqui se inclui também a Lei do Femicídio –Lei 13.104 de 9 de março de 2015 – reassignificam a violência contra a mulher no âmbito jurídico, trazendo a violência de gênero para a esfera da cidadania e dos direitos humanos, constituindo-se em um marco regulatório, ao reconhecer a violência contra as mulheres como uma violação dos direitos humanos e não mais como infração de menor potencial ofensivo, como era considerada outrora.

Tais legislações se contrapõem de frente ao tratamento inadequado, anteriormente dispensado ao fenômeno da violência de gênero, que contribuía para descriminalizar e banalizar essa específica modalidade de agressão, justificada com base em argumentos sexistas que culpabilizam as mulheres, legitimando o sentido de posse e autoridade masculina, resultando na inviabilização das relações de poder que estão na raiz desse tipo de violência.

As várias formas de violência de gênero, entre elas o feminicídio, não podem ser confundidas com a violência em geral porque decorrem diretamente da subjugação das mulheres. Esse tipo de violência é assim qualificado quando a agressão, que leva à morte da mulher pela sua condição de mulher.

A Lei Maria da Penha traz em seu bojo o conceito dos diferentes tipos de violência contra a mulher, quais sejam: violência física, violência moral, violência sexual, violência patrimonial e por último, não menos importante, a violência psicológica que, inclusive, é uma das modalidades mais comuns, que de certa forma está inserida em todas as outras modalidades de violência praticadas contra a mulher, ou seja as precede.

Em que pese a Lei Maria da Penha ter pensado nos conceitos de violência praticada contra a mulher no âmbito doméstico, por analogia, estes podem ser aplicados de igual maneira para defesa dos direitos das mulheres que sofrerem alguma ou algumas dessas modalidades de violência no âmbito corporativo, vez que não há legislação específica que abarque a situação da mulher que sofre violência no trabalho de forma direta e específica, assim sendo, a Lei Maria da Penha é a que melhor contempla a situação. Vejamos a seguir esses conceitos.

3.1. TIPOS DE VIOLÊNCIA QUE AFETAM A MULHER - LEI 11.340/2006 – LEI MARIA DA PENHA

A violência praticada contra as mulheres pode se manifestar de várias formas e intensidade. A lei Maria da Penha, seguindo orientação inserida na Convenção de Belém do Pará e de alguns outros documentos internacionais inseriu no seu artigo 7º. A definição das formas de violência:

Art. 7º São formas de violência contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;

V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

3.1.1. VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

É qualquer conduta que cause à mulher danos de ordem emocional, diminuição de sua autoestima, que a prejudique e/ou perturbe seu pleno desenvolvimento ou ainda degrade ou controle suas ações, comportamentos, fé e poder de tomadas de decisões. Para tanto, o violador se utiliza de ameaças, constrangimentos, humilhações, manipulações, isolamento, aplica uma vigilância constante contra a mulher, a persegue, insulta, chantageia, ridiculariza, explora e limita o direito de ir e vir da vítima ou se utiliza de qualquer outro meio para causar na mesma prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação. “Os ataques psicológicos são os mais perigosos... existem formas de violência nas quais o parceiro sem desferir o menor golpe, consegue destruir o outro.” (HIRIGOYEN, Marie-France).

Os efeitos cruéis e devastadores podem causar danos irreparáveis não só para a mulher, mas para os filhos que testemunham a violência psicológica entre os pais dependem de forma direta de seus cuidados, carinho e atenção e também à sociedade perde com a violência psicológica contra a mulher, pois ela tem sua capacidade de desenvolvimento laboral reduzida, um afastamento social e até o risco de se enveredar para utilização de drogas lícitas e ilícitas e até mesmo vir a praticar suicídio em decorrência de não mais suportar as agressões vividas dentro do ambiente que, via de regra, deveria lhe proporcionar conforto, proteção e ser um ambiente saudável.

A violência psicológica é uma das mais comuns violências praticadas contra a mulher, embora nem sempre reconhecida seja pelos órgãos públicos e pelas estruturas do Sistema de Justiça. Um estudo do qual participou a pesquisadora Maria Cecília Minayo, coordenadora do Centro Latino-Americano de Estudos de Violência e Saúde da Fundação Oswaldo Cruz, revela que “muitos policiais resistem ou se negam a fazer o termo de ocorrência, principalmente nos casos de violência psicológica, estando incluídas as ameaças de morte”.

Em entrevista, Minayo explica que “a violência psicológica, por ser fruto em geral de uma relação verbal, é muito mais difícil de ser compreendida por um agente da lei”. (ENTREVISTA PORTAL COMPROMISSO E ATITUDE).

Outro ponto importante a realçar é que muitas vezes a própria vítima não se percebe em um contexto de violência psicológica.

Embora existam poucos estudos sobre esse tema, algumas pesquisas comprovam a repercussão da violência psicológica na saúde mental das mulheres e dos seus descendentes e ascendentes, aumentando a prevalência de depressão, ansiedade e ideias suicidas, mesmo quando as agressões não eram acompanhadas

de violência física ou sexual.

A médica especialista Ana Flávia D'Oliveira, pesquisadora da Faculdade de Medicina da USP, alerta que a naturalização da violência psicológica estimula uma espiral de violências. “As agressões psicológicas também denunciam uma desigualdade na relação que pode evoluir para violência física ou sexual ou homicídios.

Então, ter um diagnóstico precoce é bastante importante para evitar dano, morte ou outros crimes posteriores. E a própria violência psicológica já é crime: calúnia, injúria, difamação e ameaça de morte estão previstas no Código Penal”, define.

De acordo com a especialista, ao contrário do que muitos pensam, ao minimizar a violência psicológica, os dados clínicos possibilitam apontar também repercussões físicas, como hipertensão, gastrite e doenças relacionadas ao estresse. “E isso é uma evidência científica da importância dessa vivência na saúde, porque provavelmente essa pessoa sofrerá impactos também no desempenho no trabalho e em outras dimensões da qualidade de vida.

Viver cotidianamente sob ameaça, desqualificação e humilhação tem um impacto muito grande na capacidade de lidar com os problemas, de ter uma saúde integral”, destaca. (Entrevista Portal Compromisso e Atitude).

Ainda que a Lei Maria da Penha diferencie estes cinco tipos de violência, eles se misturam e se entrelaçam de formas diversas. No estudo de Silva (2005), realizado com base na análise das entrevistas e dos registros de atendimento do Centro de Atendimento a Vítimas de Crime (CEVIC), dentre as formas de violência doméstica atendidas, a violência psicológica associada à violência física é a que mais se evidencia.

3.1.2. VIOLÊNCIA FÍSICA

Como modalidade criminosa, podemos relacionar vários tipos penais: contravenção de vias de fato, lesão corporal (leve, grave ou gravíssima), e os crimes contra a vida, homicídio, feminicídio, aborto forçado, induzimento, instigação ou auxílio ao suicídio.

Pode se manifestar de várias formas: Tapas, empurrões, socos, mordidas,

chutes, queimaduras, cortes, estrangulamento, lesões por armas ou objetos, obrigar a tomar medicamentos desnecessários ou inadequados, álcool, drogas ou outras substâncias, inclusive alimentos, tirar à força, amarrar, arrastar, arrancar a roupa, abandonar em lugares desconhecidos, danos à integridade corporal decorrentes de negligência (omissão de cuidados e proteção contra agravos evitáveis como situações de perigo, doenças, gravidez, alimentação), transmissão do vírus HIV.

3.1.3. VIOLÊNCIA MORAL

Violência moral caracteriza-se por ter como fato típico as condutas que cause difamação, calúnia e injúria contra a integridade moral da ofendida. *Violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria (artigo 7º, V da Lei 11.340/2006)*. Essa é, na verdade, o tipo de violência que está de maneira implícita ou explícita, presente em todas as modalidades.

3.1.4. VIOLÊNCIA SEXUAL

Entende-se por violência sexual qualquer conduta que cause à vítima constrangimento, que a obrigue a presenciar, manter ou participar de relação sexual que ela não queira. O autor do crime se utiliza da intimidação da vítima, de ameaças, uso de força física ou coação. Nesta modalidade de violência a vítima pode ainda ser induzida a comercializar o próprio corpo, ser impedida de utilizar de usar qualquer método contraceptivo ou ser forçada a contrair matrimônio, dar seguimento à gravidez indesejada, fazer aborto que não deseja e ser limitada ou anulada no exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos.

É a prática ou tentativa de qualquer ato de natureza sexual contra mulheres, desde que não haja o consentimento. Vale destacar que violência sexual não é apenas a conjunção carnal propriamente dita, mas qualquer comportamento sexual que a vítima seja obrigada a presenciar contra a sua vontade para satisfazer perversões sexuais de outrem.

A legislação pátria vigente ao detalhar e incorporar de forma incontroversa a possibilidade de tipificar como crime de violência sexual a relação sexual não desejada afasta a prática judicial filiada ao sistema patriarcal, de deixar de aplicar a

norma legal, justificando a relação afetiva e de coabitação existente entre agressor e vítima como fator impeditivo de criminalização. (CAVALCANTI, 2010).

Diversos atos sexualmente violentos podem ocorrer em diferentes circunstâncias e cenários, inclusive no ambiente de trabalho. Dentre eles podemos citar: estupro dentro do casamento ou namoro; estupro cometido por estranhos contratados pelo agressor; investidas sexuais indesejadas ou assédio sexual, inclusive exigência de sexo como pagamento de favores; abuso sexual de pessoas mental ou fisicamente incapazes; abuso sexual de crianças; casamento ou coabitação forçado, inclusive casamento de crianças; negação do direito de usar anticoncepcionais ou de adotar outras medidas de proteção contra doenças sexualmente transmissíveis; atos violentos contra a integridade sexual das mulheres, inclusive mutilação genital feminina; prostituição forçada e tráfico de pessoas com fins de exploração sexual.

3.1.5. VIOLÊNCIA PATRIMONIAL

A violência patrimonial é entendida como qualquer conduta que visa subtração, retenção ou destruição total ou parcial de bens pertencentes à mulher. Podem ser objetos que ela utilize para trabalhar, bens de uso pessoal, valores em dinheiro, documentos ou qualquer bem que ela tenha em seu poder, sendo eles com a finalidade de satisfazer suas necessidades pessoais ou não.

3.2. VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NO AMBIENTE DE TRABALHO E IMPACTOS PARA A SAÚDE MENTAL

Estatísticas apontam que cinco mulheres são agredidas a cada dois minutos no Brasil, a cada dois segundos uma mulher é vítima de violência física ou verbal, destas, fazem parte mulheres de todas as classes sociais, de todos os níveis de escolaridade e de todas as áreas do mercado de trabalho brasileiro.

Além de possuir duplas e até triplas jornadas de trabalho diário, sendo uma dessas o trabalho realizado no âmbito doméstico, com a jornada doméstica que naturalmente já a consome, muitas ainda têm em suas rotinas a violência, quando não

a dupla violência, ou seja, no lar e no ambiente de trabalho.

Ao falarmos em violência contra a mulher precisamos nos ater ao fato de que violência contra a mulher não se resume apenas a violência física propriamente dita, mas a violência psicológica, a violência moral, a violência patrimonial e a sexual. A violência física é a que mais choca a sociedade porque é a única das cinco modalidades que pode ser facilmente percebida, isso quando deixa marcas aparentes, pois muitas mulheres que são agredidas são obrigadas a esconder as marcas da agressão para proteger o agressor e este, por sua vez, em muitos casos utiliza de astúcia para bater na mulher em partes estratégicas do corpo para que posteriormente ela possa esconder as marcas dessa violência cruel.

Das cinco modalidades de violência, definidas pela Lei Maria da Penha, Lei 11.340/2006, já descritas anteriormente, são comumente sofridas em mais de uma dessas modalidades pelas mulheres, quem passa por uma delas tem grandes chances de passar por mais de uma, uma está acompanhada da outra e a psicológica especificamente, por regra, está presente em todas as outras modalidades de violência praticada contra a mulher. Sendo que algumas delas possuem efeitos mais permanentes e nem o lapso temporal são capazes de retirar os impactos por elas deixados na vida da mulher que foi vítima da violência.

Em que pese às modalidades de violência praticadas contra a mulher serem descritas na Lei Maria da Penha, Lei 11.340/2006, pensando repressão da prática dessas modalidades no âmbito doméstico e familiar, em dois momentos a referida Lei protege diretamente a mulher trabalhadora que é vítima da violência, nestes casos cabe a proteção tanto da trabalhadora de iniciativa privada.

Na iniciativa privada a Lei protege a mulher trabalhadora quando dita que a mesma tem direito à “manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses”, com o fim de preservar a mulher que é vítima de violência doméstica e se vê obrigada a se afastar do local onde mora, de seu trabalho e/ou da cidade onde vive para não correr o risco de ser perseguida pelo seu algoz.

Quanto à proteção da trabalhadora funcionária pública, a Lei a protege quando assegura a servidora que é vítima de violência doméstica a prioridade de remoção do cargo sempre que necessário para a preservação de sua integridade física e moral, cujo afastamento de sua rotina é aconselhável para preservá-la, conforme mencionado.

Neste ponto, cumpre ressaltar que a violência contra a mulher que ocorre em casa tem muita relação com a violência contra a mulher que ocorre no ambiente corporativo. Há mulheres que são duplamente violentadas, pois são violentadas das mais diversas formas, como assédio moral/violência psicológica no trabalho e quando chega em suas moradias são violentadas pelos cônjuges ou companheiros. Neste momento em que a mulher já fragilizada precisa de apoio e ajuda para sair da situação de vulnerabilidade é mais uma vez machucada.

O Tribunal Regional do Trabalho da primeira região entendeu que as práticas reiteradas das condutas que configuram o assédio moral interferem na vida privada do indivíduo e causa-lhe sérios problemas a saúde física e mental.

TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00100385620155010531 (TRT-1)

Data de publicação: 24/01/2017

Ementa: ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DANO MORAL. A prática de reiteradas humilhações e constrangimentos durante a jornada de trabalho interfere na vida privada do empregado, causando-lhe sérios danos em relação à sua saúde física e mental. In casu, restou provado que a reclamante sofreu assédio moral durante a execução do contrato de trabalho, razão pela qual a reclamada deve ser condenada ao pagamento de danos morais.

Encontrado em: Sétima Turma 24/01/2017 - 24/1/2017 RECURSO ORDINÁRIO RO 00100385620155010531 (TRT-1) JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER

Na decisão acima restou explicitada que o assédio moral interfere na vida pessoal do indivíduo, no caso em tela da mulher no mercado de trabalho, ninguém permanece o mesmo após sofrer violências do tipo que lhe ferem a integridade, sobretudo mental, as feridas que não podem ser vistas são ainda mais devastadoras do que as feridas que são visíveis. Infelizmente esse cenário de assedio moral acompanha a rotina de muito mais mulheres brasileiras no mercado de trabalho do que se pode suspeitar.

Todo o contexto de violência contra a mulher está enraizado na sociedade brasileira por consequência do sistema patriarcal no qual o país foi construído e ainda não conseguiu se libertar. Mulheres sofrem violência no trabalho porque os homens se sentem superiores a elas e tem uma serie de privilégios dos quais elas não gozam, como é o caso de receberem mais estando ocupando a mesma função; mulheres são

vitimas de violência no ambiente familiar, também, em razão dos homens se sentirem superiores a elas em todos os sentidos possíveis.

A cultura do patriarcado é que coloca a mulher em papéis submissos, tanto no ambiente familiar quanto no ambiente de trabalho, e seus reflexos desastrosos trazem consequências, as vezes irreversíveis, para a vida da mulher que passa por este contexto de violência.

O sexismo cultural traz uma variedade de danos sofridos pelas mulheres, incluindo a violência e a exploração sexual, a violência doméstica generalizada; as representações banalizantes, objetificadoras e humilhantes na mídia; o assédio e a desqualificação em todas as esferas da vida cotidiana; a sujeição às normas androcêntricas, que fazem com que as mulheres pareçam inferiores ou desviantes e que contribuem para mantê-las em desvantagem, mesmo na ausência de qualquer intenção de discriminar; a discriminação atitudinal; a exclusão ou marginalização das esferas públicas e centros de decisão; e a negação de direitos legais plenos e proteções igualitárias. Esses danos são injustiças de reconhecimento (FRASER, 2016, p. 234).

Das principais consequências que afetam a saúde física e psíquica das mulheres que sofrem violência no ambiente em que trabalha, sobretudo as que atingem de maneira mais direta a sua integridade moral, como já dito, essas produzem efeitos mais graves apesar de não visíveis, pode-se citar algumas delas, são elas: distúrbios do sono, falta de energia, falta de animo, alimentação inadequada, surgimento de dores pelo corpo, hematomas, escoriações, tristeza, solidão, síndrome do pânico, solidão, baixa autoestima, perda da vontade de viver, distanciamento social, perda de interesse pelas coisas que antes lhes pareciam prazerosas, todas essas consequências determinam danos sejam de ordem física ou psicológica que perduram durante toda a vida da mulher, isso se não chegar ao extremo de dar cabo a própria vida, vez que cada um reage a dor de forma diferente.

Além de recorrente a violência ainda aprisiona, destrói, diminui a mulher em sua subjetividade, reduz a qualidade de vida, o que compromete tanto a estrutura pessoal quanto a social e familiar. A média de meses que uma mulher que sofre violência trabalha é de 58,55 meses, enquanto que a mulher que não sofre violência trabalha em uma média de 74,82 meses, o que gera uma diferença de 22% a menos de vida laboral para a mulher que é vítima da violência.

3.2.1. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Outra questão que está relacionada a uma das modalidades de violência sofrida pela mulher no ambiente de trabalho é o assédio moral que nada mais são que condutas abusivas e reiteradas direcionadas a mulher, como: piadas sexistas, perseguições, expor a mulher s situações vexatórias, ameaças, supervisão em excesso, exigência de tarefas das quais se sabe ser impossível sua execução só para depois humilhar a mulher fazendo-a a acreditar que não é capaz, criticas grosseiras, palavras de baixo calão, brincadeiras inapropriadas, exclusão, dentre outros comportamentos, palavras, gestos e agressões que ferem os direitos fundamentais das vitimas e a dignidade da pessoa humana.

Os direitos fundamentais feridos nesses casos de assédio moral são, comumente, a liberdade, a igualdade e os direitos personalíssimos da mulher, resultando em prejuízos nas oportunidades na relação laboral ou no afastamento da vitima de seu ambiente de trabalho.

O assédio moral é uma prática reiterada que atenta contra direitos e contra a dignidade da pessoa humana. Esse é o seu conceito. O dano, seja ele físico ou psíquico, é o efeito, a consequência da conduta assediante. Essa confusão parece permear não apenas a doutrina, como a jurisprudência brasileira também (MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira, 2011, p.135).

O assédio moral no ambiente de trabalho está associado a uma relação de poder do gênero masculino em detrimento do feminino. Via de regra acontece de forma mista dentre as três modalidades nas quais se convencionou classifica-lo, são elas: horizontal, quando ocorre entre colegas de trabalho; vertical decrescente, quando a prática do assédio parte do empregador ou de algum superior hierárquico do empregado assediado; e vertical ascendente, quando o assédio é praticado por empregados contra superiores hierárquicos.

Quanto à temática o Tribunal Superior do Trabalho tem entendido em suas decisões a gravidade do assédio moral no ambiente de trabalho e fundamentando que o mesmo deve ser combatido com veemência a fim de que esse tipo de violência não se expanda ainda mais e seja vista como algo natural, vejamos nas seguintes decisões do Tribunal:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 15756420105120024 (TST)

Data de publicação: 18/09/2015

Ementa: No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que ficou configurado o assédio moral sofrido pela autora em razão do abuso de poder e da conduta reprovável de seu superior hierárquico, uma vez que este se utilizava de palavrões e agia de maneira demasiadamente ríspida para com a reclamante, inclusive foram juntados aos autos "atestados médicos que sugerem como fator desencadeante do quadro depressivo apresentado pela autora a 'vivência de stress no trabalho". A violência no ambiente de trabalho deve ser repudiada e combatida. Aceitá-la como algo normal " é torná-la ainda mais violenta. Ao aceitarmos a violência como natural, ela cria vida própria e já não causa repulsa, pois nos tornamos insensíveis a ela e aos seus efeitos, tornando o mundo social insignificante para a nossa vida. A violência mina a esperança no futuro, desintegra o vínculo social, fortalece o individualismo predador, corrói a cooperação e a confiança, derrota a solidariedade e retira do homem a sua humanidade (FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO; Margarida. Assédio moral no trabalho. São Paulo: CengangLearning, 2008. p. 36). Demonstrado o dano decorrente da conduta do empregador, deve ser reformado o acórdão regional que afastou da condenação o pagamento de indenização por dano moral decorrente de assédio moral e restabelecida a sentença. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. Encontrado em: 7ª Turma DEJT 18/09/2015 - 18/9/2015 RECURSO DE REVISTA RR 15756420105120024 (TST) Cláudio Mascarenhas Brandão

Ainda na decisão seguinte do mesmo Tribunal, em sede de Recurso de Revista:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 12014020115090010 (TST)

Data de publicação: 19/08/2016

Ementa: No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que a prova oral produzida confirmou o alegado pela autora, no sentido de que era vítima de assédio moral. Ressaltou que as testemunhas declararam que o gerente "se dirigia à reclamante utilizando palavras como 'preguiçosa' e 'incompetente', entre outras". Concluiu, assim, que a empregada era submetida "à situação humilhante e constrangedora perante si própria e demais colegas, com violação de direitos que decorrem da dignidade da pessoa humana (Constituição, art. 1º, III e 5º, caput), nos especiais aspectos da imagem, autoestima, integridade psíquica, paz interior e tranquilidade". A violência no ambiente de trabalho deve ser repudiada e combatida. Aceitá-

la como algo normal "é torná-la ainda mais violenta. Ao aceitarmos a violência como natural, ela cria vida própria e já não causa repulsa, pois nos tornamos insensíveis a ela e aos seus efeitos, tornando o mundo social insignificante para a nossa vida. A violência mina a esperança no futuro, desintegra o vínculo social, fortalece o individualismo predador, corrói a cooperação e a confiança, derrota a solidariedade e retira do homem a sua humanidade" (FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO; Margarida. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengang Learning, 2008. p. 36). Evidenciado o dano, assim como a conduta culposa do empregador e o nexo causal entre ambos, deve ser mantido o acórdão regional que condenou a reclamada a indenizá-lo. Recurso de revista de que não se conhece. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. IMPUGNAÇÃO GENÉRICA. A alegação genérica de que o valor arbitrado para a indenização por danos morais não atende aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade não se coaduna com a natureza especial do recurso de revista.

Encontrado em: 7ª Turma DEJT 19/08/2016 - 19/8/2016 RECURSO DE REVISTA RR 12014020115090010 (TST) Cláudio Mascarenhas Brandão

As mulheres são as que mais sofrem o assédio moral e todas as classificações citadas, claro que não exclusivamente mulheres sofram assédio moral no trabalho, mas é inegável que o quantitativo de homens que passem pela mesma situação no ambiente de trabalho é expressivamente menor, se comparado as mulheres, a exemplo disso pode ser citado o ABC paulista, onde 54% das queixas recebidas em decorrência de assédio moral provem de pessoas do gênero feminino. Este assédio por elas sofrido ainda gera reflexos para a violência doméstica.

3.2.2. ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assédio sexual no trabalho é o conjunto de condutas de natureza sexual que visa dominar, molestar ou convencer a trabalhadora à prática de favores sexuais, fazendo-lhes propostas indecentes e a constrangendo-as a práticas atos libidinosos sob ameaças. A conduta se manifesta através de contato físico, gestos com apelo sexual, toque sem o consentimento, palavras indecentes, dentre outros meios, todos eles impostos a mulher contra sua vontade, causando constrangimento e violando a liberdade sexual da ofendida.

No assédio sexual o assediador exerce pressão psicológica sobre a assediada para que ela satisfaça seus anseios pervertidos, para isso utiliza-se de ameaças, a satisfação de suas exigências como condição da manutenção do contrato de trabalho e até mesmo promessas de ascensão profissional.

Para o Direito do Trabalho, o assédio sexual pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia. Portanto, apenas para o crime de assédio sexual é exigida a hierarquia entre assediador e vítima.

O assédio sexual está associado à discriminação de gênero porque a imensa maioria das vítimas são mulheres (Ministério Público do Trabalho, ABC da Violência Contra a Mulher no Trabalho, p.11).

A mulher assediada sexualmente no trabalho fica apreensiva, tem comprometida a validade material do próprio contrato de trabalho, tendo em vista que incute nela o fundado receio de dano considerável e iminente à sua pessoa, família ou bens. Também configura assédio sexual as mensagens indevidas, os comentários e e-mails de cunho apelativamente sexual, os convites insistentes e inadequados por colegas de trabalho, chefes e superiores de uma forma geral, todas essas condutas prejudicam o desempenho laboral da ofendida, perturbando o meio ambiente do trabalho.

A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da terceira região, em Recurso Ordinário, em decisão muito recente, reafirma a ideia, já explanada acima, de que para que o assédio sexual seja configurado não é necessário que a conduta tenha partido de superior hierárquico, pois no caso em tela o assediador tratava-se de um empregado terceirizado de empresa pública, em que pese o ente público não ter praticado de forma direta a conduta, tem o dever de fiscalizar o modo operandi do ofensor, segue decisão:

TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO
00104251020165030134 0010425-10.2016.5.03.0134 (TRT-3)

Data de publicação: 18/02/2019

Ementa: ASSÉDIO SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA - EMPREGADORA E TOMADORA DE SERVIÇOS. Diante da cabal comprovação do assédio sexual direcionado à Reclamante, em ofensa à sua honra e dignidade, demonstrados o dano, o nexo de causalidade e o fato imputável

comissivo ou omissivo, impõe-se a condenação solidária das reclamadas ao pagamento de indenização por dano moral. Na hipótese, a responsabilidade pela reparação do ato ilícito (assédio sexual) perpetrado contra a Autora por funcionário terceirizado, encarregado de obra nas dependências da tomadora de serviços, recai sobre ambas as rés, ainda que a tomadora seja integrante da administração pública, eis que esta última, não elegeu empresa idônea para realização da obra, deixando de fiscalizar o modus operandi do ofensor. Inteligência do artigo 942 do Código Civil Brasileiro.

Encontrado em: Quarta Turma RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00104251020165030134 0010425-10.2016.5.03.0134 (TRT-3) Maria Lucia Cardoso Magalhaes.

Já a decisão seguinte do Tribunal Regional do Trabalho da primeira região, também em sede de Recurso Ordinário, explicita a possibilidade do dano moral coletivo em casos de assédio sexual, senão vejamos:

TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO RO 00115267020145010017 RJ (TRT-1)

Data de publicação: 29/03/2017

Ementa: DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO SEXUAL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO. CONDUTA RELEVANTEMENTE OFENSIVA A DIREITOS DA COLETIVIDADE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A lesão capaz de ensejar o dever de indenizar por dano moral coletivo não necessita atingir diretamente um número significativo de pessoas, bastando que possa ofender uma coletividade e atingir os valores essenciais que devem estar assegurados em um ambiente de trabalhorespeitável, no qual compromissos mínimos de respeito e deferência à dignidade do ser humano sejam infalivelmente respeitados. Trata-se, no presente caso, de uma violação por assédio sexual que extrapola os interesses individuais e a dignidade da trabalhadora ofendida, não se podendo transigir a respeito da defesa da dignidade e da proteção da honra e da intimidade daqueles que, como um conjunto de pessoas, negociam livremente a sua força de trabalho em troca de retribuição e reconhecimento, diante da repercussão dos direitos fundamentais nas relações privadas, seja no âmbito individual ou no plano coletivo. Comprovada nos autos a conduta relevantemente ofensiva a direitos da coletividade, bem como ao princípio da dignidade da pessoa humana, deve ser parcialmente deferida a indenização por dano moral coletivo postulada pelo Ministério Público do Trabalho, a ser revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos previstos nos arts. 13 da Lei 7.347 /85, e 11, V, da Lei 7.998 /90.

Encontrado em: Sétima Turma 29/03/2017 - 29/3/2017 RECURSO ORDINÁRIO RO 00115267020145010017 RJ (TRT-1) ROGERIO LUCAS MARTINS

Por último, a respeito do assédio sexual no trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho, também em decisão um tanto quanto recente, que admite o *danum in re ipsa* no caso de assédio sexual, conforme segue:

TST - ARR 2112120155040601 (TST)

Data de publicação: 31/08/2018

Ementa: DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. DANUM IN RE IPSA. A Corte de origem, com apoio no conjunto probatório dos autos, reconheceu que houve a prática de assédio sexual pelo preposto da reclamada, razão pela qual manteve a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$20.000,00. A insurgência da empresa reside na alegada ausência da comprovação do dano. Ocorre que o dano moral emerge da simples violação do direito de personalidade, uma vez que a dor não se prova, mas se presume da prova do fato - no caso, o comprovado assédio sexual - o que é suficiente para caracterizar o dano de ordem moral, de maneira que não subsiste o argumento de que não ficou comprovada a existência efetiva do dano à honra ou à intimidade da autora. Incólumes os citados preceitos de lei e da Constituição Federal. DANOS MORAIS. MONTANTE DA INDENIZAÇÃO. Esta Corte Superior já decidiu que, quando o valor atribuído não for teratológico, deve a instância extraordinária abster-se de rever o sopesamento fático no qual se baseou o Tribunal de origem para arbitrar o valor da indenização proporcional ao dano moral causado pelo empregador. A decisão que arbitrou o valor da indenização é amplamente valorativa, ou seja, foram considerados pelo Tribunal Regional os aspectos fáticos, ora questionados. Observou a Corte de origem a condição econômica das partes, o grau de responsabilidade do empregador e a gravidade da ofensa, com a observância do princípio da razoabilidade. Ponderou, ainda, a Corte de origem que não deve ser fixado um valor irrisório ou que importe no enriquecimento injustificado da vítima ou na ruína do empregador. Diante dos fatos e provas revelados pelo Tribunal Regional, a decisão não caracteriza ofensa direta e literal ao artigo 5º, V, X, XXXV e LV, da CF/88. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. RECURSO DE REVISTA DA EMPRESA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CONDIÇÕES DE DEFERIMENTO. CREDENCIAL SINDICAL. NECESSIDADE....

Encontrado em: 3ª Turma DEJT 31/08/2018 - 31/8/2018 ARR 2112120155040601 (TST) Alexandre de Souza Agra Belmonte

Dentre as modalidades de assédio sofridos por mulheres no ambiente de trabalho existe também o assédio virtual ou cyberbullying no trabalho, esses surgiram com a era da internet, com o avanço das redes sociais, os seja, com os instrumentos que a globalização/modernização inserem na sociedade.

O assédio virtual se configura pela prática da violência psicológica e moral *online ou off-line* por meio de redes sociais e que afeta principalmente o público feminino, como o compartilhamento de imagens íntimas entre colegas, em alguns casos até imagens que não são verdadeiramente da vítima, mas manipuladas por aplicativos da rede, essa modalidade de assédio está dentre as cinco violações das quais os usuários da internet no Brasil mais pedem ajuda, sendo que no lapso temporal entre os anos de 2016 e 2018 ele cresceu expressivamente.

Foram realizados 242 atendimentos por intimidação / discriminação / ofensa, a mulheres em 359 denúncias. As mulheres foram vítimas em 204 dos 289 atendimentos por sexting / exposição íntima. Dos 116 atendimentos por conteúdos de ódio / violentos, 72 tinham como vítimas mulheres (Ministério Público do Trabalho, ABC da Violência Contra a Mulher no Trabalho, p.11).

Temos assim que as marcas que a violência contra a mulher no ambiente de trabalho deixa na vida dessas mulheres são de longa duração. Muitas delas desenvolvem sérios problemas de depressão, nos mais variados graus, ansiedades, há mulheres que são tomadas pelo completo isolamento.

Vale ressaltar que, ainda que só esse fato já fosse prejudicial o bastante, mas além de afetar a saúde física e/ou psíquica da mulher, essas marcas trazem reflexos negativos para todo o seio familiar, isto porque as mulheres têm a convivência com os familiares alterada, os filhos, principalmente os de menor idade, sentem o distanciamento materno, ainda que exclusivamente de forma comportamental e não física.

Uma mulher atingida em sua subjetividade, como todo ser humano, jamais voltará a ser a mesma pessoa que era antes da agressão. Em síntese, a violência contra a mulher no ambiente de trabalho pode destruir a vida não só da mulher propriamente dita, mas alterar toda a dinâmica familiar e trazer marcas que nem o

tempo será capaz de apagar.

3.2.3. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O assédio moral organizacional acontece quando há o emprego de condutas abusivas, sejam elas de que natureza for, que sejam exercidas sistematicamente ao longo de um tempo durante a relação de trabalho, resultando em humilhações, situações vexatórias, constrangimento com o objetivo de fazer com que a vítima ou as vítimas se engajem subjetivamente às políticas estabelecidas de metas da administração.

O assédio moral abrange também o trabalhador que não é diretamente submetido a condições vexatórias, afinal, aquele que testemunha a conduta abusiva por vias oblíquas sofre a mesma cobrança de engajamento e é acuado na vivência do medo e sofrimento de seu colega. (ARAÚJO, Adriane Reis, 2012, p. 77).

Assim como as demais modalidades de assédio, o assédio moral organizacional também pode trazer uma série de danos às vítimas, como os danos morais, físicos e psicológicos aos quais as empresas poderão ser responsabilizadas a repará-los em virtude da responsabilidade social que possui.

Segundo conceito de Adriane Reis, o assédio moral organizacional é característica nefasta enraizada no meio empresarial, fruto do capitalismo contemporâneo, senão vejamos:

(...) configura o assédio moral organizacional o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante um certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos ou psíquicos (ARAÚJO, Adriane Reis, 2009, p. 76).

Já Rúbia Zanotelli, leciona que o conceito de assédio moral organizacional é:

O assédio moral organizacional compreende, assim, um conjunto sistemático de práticas reiteradas, provindas dos métodos de gestão empresarial, que tem por finalidade atingir determinados objetivos empresariais relativos ao aumento de produtividade e à diminuição do custo do trabalho, por meio de pressões, humilhações e constrangimento aos trabalhadores na empresa (ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de, 2012, p.25)

Assim sendo, o assédio moral organizacional caracteriza-se não pela diminuição da trabalhadora, mas por envolvê-la subjetivamente às regras de administração e pressioná-la à resignação de parâmetros da empresa correspondentes a políticas agressivas e mercantilistas por altos níveis de produção.

A jurisprudência pátria vem entendendo de forma recorrente casos de assédio moral organizacional nas empresas, como segue:

ADMINISTRAÇÃO POR ESTRESSE - DANO MORAL. A adoção de estratégias empresariais agressivas, baseadas no cumprimento de metas elevadas, aliadas a imposição de jornadas exaustivas, sob a constante ameaça da perda do emprego, com a submissão dos trabalhadores a intensa pressão psicológica, vem sendo classificada pela doutrina como "administração por estresse" ou assédio organizacional, técnica gerencial voltada exclusivamente a obtenção do lucro, em prejuízo da dignidade humana dos empregados, representando uma espécie de assédio moral coletivo, por afetar, indistintamente, um grupo de empregados, expondo-os a um meio-ambiente de trabalho degradado pelas constantes humilhações praticadas pelos superiores hierárquicos. [...] . (880200801516001 MA 00880-2008-015-16-00-1, Relator: JOSÉ EVANDRO DE SOUZA, Data de Julgamento: 03/02/2010, Data de Publicação: 12/03/2010)

Ainda,

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. GESTÃO POR ESTRESSE. STRAINING. PRÁTICA CONSISTENTE NO INCENTIVO AOS EMPREGADOS DE ELEVAREM SUA PRODUTIVIDADE, POR MEIO DE MÉTODOS CONDENÁVEIS, COMO AMEAÇAS DE HUMILHAÇÕES E RIDICULARIZAÇÕES. DEVIDA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. REDUÇÃO DO QUANTUM FIXADO PELA INSTÂNCIA A QUO. A gestão por estresse, também conhecida como assédio moral organizacional ou straining consiste em uma "técnica gerencial" por meio da qual os empregados são levados ao limite de sua produtividade em razão de ameaças que vão desde a humilhação e ridicularização em público até a

demissão, sendo consideravelmente mais grave que o assédio moral interpessoal (tradicional) por se tratar de uma prática institucionalizada pela empresa, no sentido de incrementar seus lucros às custas da dignidade humana dos trabalhadores. Caracterizada tal situação, é devida indenização pelo dano moral coletivo causado, que deve ser suficiente, sobretudo, para punir a conduta (função punitiva) e para desincentivar os infratores (função pedagógica específica) e a sociedade (função pedagógica genérica) a incorrerem em tal prática, mas também para proporcionar, na medida do possível, a reparação dos bens lesados, como preceitua o art. 13 da Lei 7.347/85. Assim, tendo em vista a amplitude das lesões e suas repercussões, razoável a redução do quantum indenizatório para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais). Recurso ordinário do Sr. Alessandro Martins não admitido, por deserto. Recurso ordinário da Euomar conhecido e, no mérito, parcialmente provido.137.347(772200801616005 MA 00772-2008-016-16-00-5, Relator: JOSÉ EVANDRO DE SOUZA, Data de Julgamento: 13/04/2011, Data de Publicação: 26/04/2011)

O assédio moral na modalidade organizacional atinge a todos na organização e não apenas aquela a quem as práticas são diretamente dirigidas, uma vez que aquela que presencia o assédio também se sente repelida a praticar a mesma obediência em detrimento de sua dignidade humana para não sofrer represálias e não correr o risco de perder o trabalho, ou seja, teme passar pelas mesmas coisas que a assediada já está passando e tenta se enquadrar para que não “chegue sua vez”, sendo que, em verdade, ela já está sendo tão violada quanto a primeira.

4. MERCADO DE TRABALHO E DIFERENÇAS REMUNERATÓRIAS E DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMENS E MULHERES

Na luta pelos direitos humanos e os direitos da cidadania, a visão de justiça de gênero sugere caminhos e formas articuladas de intervenção, para além das limitações do paradigma econômico, evidenciando a posição subordinada das mulheres na esfera doméstica, no mundo do trabalho e na política.

Permite que se visualize a posição diferencial de homens e de mulheres, desde o espaço doméstico, identificado como um ponto fulcral na determinação das oportunidades de homens e de mulheres nessas esferas, considerando-se que é no espaço familiar/doméstico que as pessoas são inicialmente moldadas para o

desempenho de papéis e funções, recebendo desigualmente conhecimentos, informações e estímulos outros, para que exerçam segundo as atribuições sociais de gênero, o que lhes garante chances no mundo público, como no mercado de trabalho, nos processos produtivos, postos de trabalho, nas carreiras e nos salários.

As desigualdades que se forjam nesses ambientes, doméstico/familiar, conduzem as mulheres a vivenciarem condições inferiores de trabalho e as manifestações mais severas da pobreza, reforçando e atualizando cotidianamente a sua posição subordinada na esfera doméstica, com reflexos no mundo público – como o mercado de trabalho – situação que se apresenta como uma sucessão ininterrupta e infinita de acontecimentos e conseqüências que se repetem, levando a um beco sem saída ou como sendo um círculo vicioso.

As mulheres ganham menos que os homens em todas as áreas de atuação, em todos os níveis de escolaridade e em todos os cargos, a diferença na remuneração chega a quase 53% e elas ainda são minoria nos cargos de chefia.

Considerar o reconhecimento como uma questão de status, significa averiguar os padrões institucionalizados de valor cultural com respeito a seus efeitos sobre a posição relativa dos atores sociais. Se e quando tais modelos instituem atores como pares, capazes de participar no mesmo nível um com o outro na vida social, então podemos falar de reconhecimento recíproco e de igualdade de status. Quando, ao contrário, eles instituem alguns atores como inferiores, excluídos, inteiramente outros, ou simplesmente invisíveis – ou seja, como menos do que parceiros integrais em interação social – então podemos falar de não-reconhecimento e subordinação de status. Desta perspectiva, o não-reconhecimento não é nem uma deformação psíquica, nem um dano cultural independente, mas uma relação institucionalizada de subordinação social (FRASER, 2010, p. 121).

Sabe-se que as mulheres enfrentam mais obstáculos para acessar o trabalho remunerado, obter créditos, recursos produtivos, enfim, mais dificuldades para gerar renda do que os homens. A política pública que visa contribuir para a autonomia e emancipação social e política das mulheres deve atentar para todas essas questões, viabilizando alternativas de trabalho, meios e recursos produtivos que favoreçam a geração de renda e autonomia econômica dessas mulheres.

As discriminações salariais são menores em países onde a negociação salarial

é centralizada e se apoia numa intervenção dos parceiros sociais de forma consensual (com altos níveis de sindicalização, incluindo as mulheres) e em torno de objetivos claramente identificados, como a diminuição da faixa de salários ou a revalorização dos baixos salários. (SILVERA, 2003, p. 158)

Alem de dispor de sua própria renda, é necessário que as mulheres sejam livres, independentes e tenham condições favoráveis para se desenvolverem como cidadãs, traçando seu próprio caminho, planejando seu dia a dia e decidindo sobre o seu futuro.

Para tanto, são necessárias medidas que passam pela ampliação e fortalecimento da Rede de Atendimento às mulheres em situação de violência, a inclusão da perspectiva de gênero na formação educacional de meninos e meninas, além de outras iniciativas que promovam a inclusão produtiva das mulheres, no caminho da autonomia econômica e social desses sujeitos, fator este relevante para se romper o ciclo da violência contra a mulher, seja em casa, no trabalho, no setor público ou em qualquer ambiente que ela venha a frequentar.

4.1. ESCOLARIDADE

Os anos 1990 e seguintes foram marcados para as mulheres pelo fortalecimento de sua participação mais ativa no mercado de trabalho brasileiro e aumento de responsabilidades relacionadas ao âmbito doméstico, tendo em vista que passaram de pessoas que cuidavam apenas do lar e dos filhos, em sua maioria, para pessoas que além de cuidarem dos filhos e do lar ainda trabalham fora de casa e contribui financeiramente para prover as necessidades da família, sendo que muitas delas passaram a comandar também as famílias com mais frequência.

Foi nessa época de significativas mudanças também que as mulheres, que representam a maior parcela da população brasileira, passaram a ter maior poder aquisitivo e também aumentar seu nível de escolaridade em consequência de dedicarem-se mais aos estudos, dessa forma também, ainda que bem longe do que se deseja até os tempos modernos, a mulher conseguiu reduzir um pouco da defasagem salarial que sempre existiu e ainda existe entre homens e mulheres.

Outro fator que pode ser visto como um plus para que as mulheres conseguissem realizações como essas foi a diminuição no número de filhos, que antes tinham, há 40 anos, em média, 6,3 filhos e a partir da referida data passaram a ter a média de 2,3 filhos.

Com maior liberdade para os estudos veio também, conseqüentemente, maiores níveis de escolaridade, desde cedo, para elas, nunca foi suficiente apenas a escolarização a nível de aprender a ler e fazer o próprio nome, elas querem cada vez mais e estudam muito mais que os homens, assim, chegam aos maiores níveis de escolaridade, pesquisam mais, às vezes se graduam e pós-graduem em mais de uma área e seguem investindo cada vez mais na educação.

Esse fator do alto nível de escolaridade da mulher do Brasil atual era para ter como consequência mais mulheres em postos de poder e com salários tão altos quanto os homens e até mesmo mais altos nos casos em que o nível acadêmico da mulher fosse mais alto que o homem.

Porem, na pratica, a realidade é completamente diferente, pois pesquisas como a da Cathorevelam que as maiores diferenças salarias entre homens e mulheres, levando em conta que é o homem quem recebe mais, se dão entre os profissionais com nível superior e com *Master Business Administration*– MBA, estágio profissional no qual as mulheres recebem quase a metade do salário dos homens. Significa dizer que quanto maior a escolaridade, maior a desigualdade e quando a escolaridade é mais baixa as desigualdades são atenuadas, porém, como mostra a *Tabela 1*, mesmo com essa atenuação nos níveis menores, em nenhum deles a remuneração da mulher se iguala ou é maior do que a remuneração do homem.

Homens	Mulheres	% a menos	Nível de Escolaridade
10.106,18	5.811,8	-42,49	MBA
7.339,94	4.768,06	-35,04	Pós- Graduação/ Especialização

4.485,82	2.533,16	-43,53	Formação Superior
2.420,52	1.418,63	-41,39	Ensino Médio
2.359,98	1.397,89	-40,89	Ensino fundamental
1.861,25	1.466,36	-21,22	Fundamental Incompleto

Tabela 1: Diferença de salários por escolaridade – pesquisa levou em conta a média salarial, em R\$

Fonte: portal g1 <https://g1.globo.com>

Em 1994 35% das mulheres tinham concluído o ensino médio, já ao final da década o percentual subiu para 43% das mulheres com o ensino médio concluído. O que significa dizer que em menos de uma década houve um crescimento significativo de 8% a mais de mulheres com o ensino médio concluído.

Usando como parâmetro a população com idade de 25 anos ou mais com Ensino Superior completo, no ano de 2016, as mulheres somam 23,5%, e os homens, 20,7%, se for fazer o recorte por cor, homens e mulheres negros(as) e pardos(as) tem os percentuais bem inferiores, sendo 7% dos homens negros e pardos com o ensino superior concluído e 10,4% das mulheres negras e pardas com o ensino superior concluído.

As mulheres representam 55,1% das universitárias e 53,5% do total de alunos de pós-graduação, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Não obstante para se candidatar a uma vaga de emprego é exigido delas que cumpram 100% dos requisitos exigidos para o preenchimento da vaga, enquanto que para homens que mandarem o currículo para a mesma vaga o percentual exigido para o preenchimento da mesma cai para apenas 60% dos requisitos.

No campo da pesquisa as mulheres, também, são mais produtivas que os homens, embora relatem o contrário, ou seja, que os homens são mais produtivos na pesquisa. Elas são menos recompensadas pelas conquistas científicas que alcançam. As pesquisas produzidas por mulheres têm mais qualidade do que as pesquisas produzidas, em condições iguais ou semelhantes, pelos homens, elas tendem a publicar suas pesquisas em periódicos acadêmicos de maior prestígio e, conseqüentemente, com maiores impactos em longo prazo no campo.

Os dados revelam que, pelo menos em nível de estratégia, a mulher terá cada vez mais importância no mercado de trabalho, isso porque trabalha de forma natural com processos de cunho multifuncional e com a diversidade que o mercado de trabalho exige e exigirá cada vez mais.

A sensibilidade com a qual a mulher trabalha lhe permite conseguir formar, por exemplo, grupos de trabalho com inclusão da diversidade e conseqüentemente heterogêneo, o que representa um plus no setor competitividade, tendo em vista que equipes diversas, quando atuam de forma cooperativa, fazem surgir soluções diferenciadas e criativas para problemas que parecem complexos e/ou insolúveis. A empresa que se propõe apostar na singularidade de seus colaboradores se torna mais inteligente, mais capaz e mais ágil, conseqüentemente mais produtiva e com maiores lucros.

Assim sendo, o gênero feminino, por ter o nível de escolaridade mais elevado que o dos homens não deveriam ser remuneradas a menos que eles e nem igual, mas ter a remuneração mais elevada, tendo em vista que a variável levada em consideração para explicar a remuneração é a escolaridade, ou seja já que elas estão acima dos homens neste aspecto, a remuneração também deveria estar, mas infelizmente o que dita o salário mais elevado no mercado de trabalho brasileiro é o sexo e não a capacidade laboral/instrução.

A mulher dedica ainda, em média, 18,1 horas por semana de seu tempo para os cuidados de pessoas que dependam dela e dos afazeres domésticos, enquanto que o homem dedica 10,5 horas por semana para a mesma atividade, o que dá um total de 7,6 horas a menos de dedicação do que a mulher. Se a mulher fosse remunerada por essas horas a mais, seria injetados, em média, 10 trilhões de dólares na economia mundial, dada sua capacidade de, assim sendo, se houvesse uma distribuição mais igual do trabalho doméstico as mulheres teriam mais tempo para se

dedicarem a conquista de cargos mais elevados em maior grau de igualdade com os homens.

4.2. REMUNERAÇÃO

Apesar de o mercado de trabalho brasileiro estar sendo cada vez mais ocupado por mulheres, de essas mulheres estarem cada vez mais qualificadas que os homens, nas mais diversas áreas, sendo obvio perceber que elas podem sim desempenhar as mesmas atividades que os homens realizam, independentemente do grau de esforço físico ou mental que a atividade exija, e de essa ocupação ser perceptível e de extrema relevância para o avanço da economia brasileira.

As mulheres vêm cada vez mais ocupando cargos dentro de áreas que antes eram tidas como exclusivamente para indivíduos do sexo masculino, elas estão cada vez mais instruídas, no tocante a escolarização, como dito anteriormente, não obstante, no tocante a remuneração, pode-se observar que esses indicadores de desigualdades permanecem, ou seja, a evolução da mulher no mercado de trabalho brasileiro não é proporcional a remuneração, pelo contrário, quanto mais altos os cargos, maiores as diferenças remuneratórias entre homens e mulheres, que percebem, em média, 30% a menos que os homens exercendo a mesma função.

[Existe] Uma lógica de pagar menos. Se é um trabalho voltado pra mulher, logo a mulher tem que ganhar menos. Então essa é a lógica de haver, em sua imensa maioria, trabalhadoras mulheres nas atividades de “demanda baixa”. Mas aí se você olhar os cargos de comando nessas empresas, são os homens, não são as mulheres. Então o fato de ter uma quantidade de mulheres não é com a lógica de “vamos privilegiar as mulheres para dar emprego”, é a lógica de ter uma quantidade de mulheres pra precarizar e pra ter uma condição salarialmente melhor [para a empresa]. Essa é a lógica desse segmento(LAPA, 2015, p. 148).

Na medida em que à atividade realizada é atribuída maior remuneração, pode-se observar que nela cai a participação feminina, ou seja, atividades mais bem remuneradas são inversamente proporcionais a participação feminina no mercado de

trabalho brasileiro. Dentre as pessoas empregadas que são remuneradas acima de vinte salários mínimos, somente 19,3% delas são mulheres. O grande desafio para o gênero feminino da geração atual é tentar reverter a desigualdade salarial entre elas e os homens.

A comparação dos rendimentos médios de homens e mulheres, considerando o nível de escolaridade, evidencia em primeiro lugar que qualquer que seja o nível de escolaridade os rendimentos médios masculinos são sempre superiores aos femininos e, em segundo lugar, que no nível superior de escolaridade, as diferenças de rendimento são ainda maiores que nas ocupações que exigem apenas o nível fundamental ou médio de escolaridade, ainda quando a presença feminina seja predominante exatamente nas ocupações que exigem nível superior de escolaridade. No nível superior de escolaridade, o rendimento médio dos homens em 2013 superava em 69% o rendimento médio das mulheres (LEONE, 2015, p. 20).

Os economistas clássicos que escreveram sobre o assunto majoritariamente não se dispuseram a analisar as razões pelas quais a segregação por sexo no tocante a remuneração existe, como leciona Carrasco que o problema da diferença salarial entre homens e mulheres ser como um “fato natural”, ou seja, os escritores clássicos não analisaram qualquer razão para isso, senão vejamos

Nas análises do trabalho assalariado não existe nenhuma discussão em torno das razões da segregação sexual nem sobre a razão dos salários femininos serem mais baixos. Tudo isto é aceito como um “fato natural” conforme ao papel familiar das mulheres. O emprego feminino só seria circunstancial e complementar ao masculino, uma vez que sua verdadeira responsabilidade estaria no lar (CARRASCO, 1999, p. 5).

O Brasil deveria seguir o exemplo da Islândia, primeiro país a proibir o pagamento de salários de forma diferenciada para homens e mulheres. A lei sancionada entrou em vigor no dia 1º de janeiro do corrente ano, a mesma proíbe que empresas e setor público paguem salários maiores a homens do que a mulheres, ou seja, se a empresa tiver mais que 25 (vinte e cinco) funcionários, estarão obrigadas a obter uma certificação atestando que aplica políticas de igualdade salarial.

4.3. ASCENSÃO AOS POSTOS DE PODER

No Brasil a dificuldade de ascensão profissional para a mulher é tão evidente que até quando se trata de uma mulher ocupar o cargo mais alto do país, qual seja a presidência da República, não consegue findar tranquilamente o seu compromisso assumido com a população que a elegeu ao cargo através do regime democrático adotado pelo país desde 15 de novembro de 1889, quando o país passou, através de um golpe, do regime imperialista para o regime democrático.

Os reflexos do patriarcado fica aqui mais uma vez registrado ao lembrar que durante todo esse tempo de democracia é a primeira vez que uma mulher consegue alcançar tal posto, ainda assim por ter sido indicada por um homem que dispunha de grande prestígio de parte da população, pois o sistema patriarcal dificilmente permitiria através do voto que uma mulher sozinha assumisse tal posto sem um homem de referência.

Mulheres ascenderem aos postos de poder, seja no setor público ou privado dos postos de trabalho brasileiros, significa dizer que está havendo uma forte ruptura na estrutura social pré-estabelecida desde os tempos mais remotos, onde o homem sempre foi, e continua sendo, só que graças aos avanços das lutas das mulheres, hoje em dia um pouco menos, o centro de tudo, detentor dos melhores empregos, melhores salários, melhores tratamentos e poder, de certa forma até mesmo sobre a mulher.

A mulher ainda sofre com a figura do ladrão de ideias, que é o homem que se comporta de forma inadequada e desonesta roubando a ideia da mulher no mercado de trabalho. Há margem para a prática deste ato em virtude de a mulher não receberem a mesma confiança que os homens ao expressarem suas ideias, assim sendo, quando a ideia que a mulher teve é repetida pelo homem, esta é tida como uma boa ideia do homem e não da mulher que originalmente a teve. Tudo fruto do comportamento machista que a sociedade insiste em perpetuar, entendendo a mulher como pessoa de capacidade inferior e conseqüentemente atribuindo ao homem posição de superioridade em detrimento da mulher.

O homem tem o hábito de se impor: seus clientes acreditam em sua competência; pode ser natural, impressiona sempre. A mulher não inspira o mesmo sentimento de segurança; torna-se afetada, exagera, faz demais. Nos

negócios, na administração, mostra-se escrupulosa, minuciosa, facilmente agressiva (BEAUVOIR, 1975, p.470).

Atualmente a maior parte dos papéis de liderança ainda são oferecidos aos homens. Eles mandam e detém a vantagem de serem os preferidos. A própria estrutura social, altamente patriarcal, foi que alimentou esta má divisão do trabalho onde homens geralmente são os que mandam e as mulheres as subordinadas que obedecem, mesmo quando são, a nível de formação, mais qualificadas que eles. Não é raro encontrar no mercado de trabalho mulheres que tem grau de instrução mais elevado que seus chefes que, por serem homens, estão num grau hierárquico superior a elas. Essa estrutura mudou um pouco, mas ainda está muito distante da paridade.

Apesar das desigualdades que ainda são extremamente gritantes quanto à ocupação de acordo com o gênero nos cargos de gestão, houve um tímido avanço, ainda que muito distante do ideal e que para que a equidade salarial seja alcançada ainda falta um longo caminho a ser percorrido, porém através da *Tabela 2* pode ser observado que em todos os cargos de chefia pesquisados houve progressão, umas minúsculas, como no cargo de Presidência que o aumento de mulheres ocupando esse posto cresceu apenas 2,94%, e outras um pouco maiores, como nos cargos de supervisão que o numero de mulheres ocupando esse posto cresceu 8,83%. Porém todas avançaram. O que se pode falar ser uma pequena conquista para as mulheres que ocupam o mercado de trabalho brasileiro.

2011	2017	Cargo
22,91	25,85	Presidência
19,32	27,46	Vice-presidência
23,40	27,95	Diretoria
35,26	41,99	Gerência
49,09	57,92	Supervisão
54,99	61,57	Encarregada

Tabela 2: Proporção de mulheres nos cargos de chefia – progressão em 6 (seis) anos, em %

Fonte: Catho

Mulheres representam ainda 41% da força de trabalho brasileira, mas estão apenas em 24% dos cargos de chefia. A parcela de mulheres que ocupam altos cargos executivos nas 300 maiores empresas brasileiras, em 1990, era de 8% e no ano 2000 subiu para 13%. Um crescimento tímido se for levar em consideração fatores como elas serem maioria da população brasileira e conseqüentemente maioria no mercado de trabalho. Na seguinte tabela, *Tabela 3*, podemos observar o quanto que as diferenças salariais são acentuadas em todas as áreas de atuação pesquisadas. Não há igualdade em uma sequer e quanto maior destaque social a área tem, maior a desigualdade salarial entre o homem e a mulher.

Sem exceção, em todas as áreas de atuação mulheres ganham menos que os homens, sem diferença alguma no cargo ou função, até mesmo nas áreas em que comprovadamente a predominância é de mulheres, como é o caso de áreas como a saúde. A maior das diferenças percebidas com a pesquisa foi à área jurídica, na qual as mulheres recebem até 52,7% a menos, ou seja, na área jurídica as mulheres recebem menos da metade da remuneração percebida pelos homens.

Homens	Mulheres	% a menos	Área de atuação
4.814,14	3.177,04	-34,01	Administração
4.770,73	4.716,17	-1,14	Agricultura, Pecuária e Veterinária
5.380,80	3.189,17	-40,73	Artes, Arquitetura e Design
4.750,32	3.874,91	-18,43	Comércio Exterior

5.062,15	3.757,75	-25,77	Comercial e Vendas
5.661,98	3.695,02	-34,74	Comunicação/ Marketing
4.794,97	4.362,79	-9,01	Educação
6.664,90	4.964,01	-25,52	Engenharia
5.313,15	3.170,77	-40,32	Financeira
3.737,66	2.012,46	-46,16	Hotelaria e Turismo
4.011,23	2.791,58	-30,41	Industrial
5.167,50	4.507,50	-12,77	Informática
7.106,53	3.359,47	-52,73	Jurídica
6.520,19	3.693,77	-43,35	Saúde
4.411,98	4.352,68	-1,34	Suprimentos
3.066,59	2.693,80	-12,16	Técnica
4.525,99	3.454,50	-23,67	Telecomunicações
2.115,32	1.733,94	-18,03	Telemarketing

Tabela 3: Diferenças de salários entre homens e mulheres por área de atuação – pesquisa levou em conta média salarial, em R\$

Fonte: portal g1

Uma curiosa comparação que podemos fazer, ainda, entre as tabelas 2 e três é que o aumento da ocupação pela mulher nos cargos de chefia é inversamente proporcional as diferenças salariais por área de atuação, ou seja, na medida em que a primeira cresceu bem pouco, tendo o seu maior crescimento (de participação de mulher em posto de poder) registrado em 8,83%, a maior diferença de remuneração entre homens e mulheres por área de atuação chega a quase 53%.

Outra observação que pode ser extraída das duas tabelas anteriores, ainda, é a de que até em matéria de avanços o mercado de trabalho permanece patriarcal e machista, pois o posto de poder no qual a mulher conseguiu alcançar maior porcentagem de ocupação é um dos com remuneração menor, se comparado aos demais cargos de chefia pesquisados, ou seja, no cargo de Presidência foi no qual a mulher menos cresceu e no de supervisão o que mais cresceu; ainda, quanto às diferenças salariais por áreas de atuação, percebe-se que a área em que o salário é mais desigual é uma das áreas com mais prestígio social, qual seja jurídica; e a área com menor diferença salarial entre homens e mulheres é uma área com menor prestígio social, se comparada com outras, qual seja agricultura e pecuária.

A mesma observação feita quanto as tabelas 2 e 3 pode ser aplicada a Tabela 4, pois claramente a diferença salarial, de acordo com o cargo, é maior quando observamos o cargo de Presidente, Diretor e Gerente, no qual o salário das mulheres é de – 31,84% do salário dos homens e nos cargos de auxiliar e existente a diferença salarial existe também mas ainda é significativamente menor, na qual a mulher recebe - 8,22% do salário dos homens, do que a diferença dos cargos mais altos de Presidência, diretoria e gestão.

Em relação à distribuição de mulheres por cargos de gestão, em 2011, houve uma tímida melhora, no entanto as desigualdades permanecem e fica claro que elas crescem na medida em que o nível hierárquico aumenta.

Como mostra a pesquisa, o cargo de presidente é o que tem menor proporção de presença feminina, em 2017 contava com 25,85% e apresentou menor crescimento

se comparado ao ano de 2011, assim sendo, houve um aumento percentual de apenas 2,94% de representação feminina nos cargos de gestão das empresas brasileiras. Em contrapartida, para ilustrar o que vem sendo dito, o cargo de encarregado, que é o mais baixo de todos pesquisado, com menor remuneração, tem 61,57% de presença feminina.

Homens	Mulheres	% a menos	Cargo
12.006,23	8.183,24	-31,84	Presidente / Diretor / Gerente
5.456,64	3.358,70	-38,45	Consultor
5.242,42	4.091,50	-21,95	Coordenador / Líder / Supervisor / Encarregado
6.163,62	4.070,74	-33,96	Profissional Graduado
4.040,13	3.355,50	-16,95	Analista
3.062,14	2.078,42	-32,13	Profissional Técnico
1.868,72	1.182,96	-36,7	Operacional
1.704,19	1.564,11	-8,22	Auxiliar / Assistente
1.235,50	1.061,74	-14,06	

Tabela 4: Diferenças de salários entre homens e mulheres de acordo com os cargos – pesquisa levou em conta média salarial, em R\$

Fonte: portal g1

De uma forma geral as mulheres recebem, em média, 71% do valor que os homens recém nas mesmas funções e em idênticas condições a elas. As mulheres ainda desempenham mais funções de rotina, são também as mais acometidas com doenças ocupacionais do tipo Lesões por Esforços Repetitivos (LER), estima-se que a cada dez trabalhadores acometidos pela lesão, oito são do gênero feminino.

Está havendo uma quebra de tabus. As mulheres estão ocupando espaços que antes eram inimagináveis elas ocupar. Para consolidar a posição da mulher no mercado de trabalho, percebeu-se que cada vez mais elas passaram a adiar outros projetos para conquistarem posições melhores no mercado de trabalho, como a gestação, para as que desejam serem mães.

A diminuição na taxa de fecundidade é um dos elementos que tem contribuído para que a presença da mulher seja mais acentuada no mercado de trabalho, embora não seja esta a causa de maior participação da mesma no mercado de trabalho e sim um fator que contribui para tal, pois, uma vez que com menos filhos, as mulheres conseguem conciliar melhor as tarefas de trabalhadora e de mãe que, conforme já explanado, infelizmente, ainda é uma tarefa executada majoritariamente por elas.

Alem do mais a tecnologia tem se mostrado um instrumento poderoso rumo a diminuição das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, para exemplificar a afirmação podem ser citados exemplos como os trabalhos de *home Office* (trabalho remoto) realizado por mulheres. Esta modalidade contribui para que a mulher que trabalha em casa possa em paralelo conciliar melhor suas atividades laborais com as domésticas.

É positivo para o mercado de trabalho permitir o trabalho remoto, vez que pode aproveitar melhor profissionais que apresentam excelentes resultados mas não podem se ausentarem tanto tempo do lar, como as mães com filhos pequenos, por exemplo, esses resultados, vez que equilibra carreira e maternidade, podem propiciar algo mais próximo da igualdade de salários entre homens e mulheres. Essa e outras

pequenas mudanças trazem um otimismo maior para que estejamos cada vez mais próximos de alcançar a equidade de gênero no mercado de trabalho.

Felizmente isso está mudando, a lentos passos, mas está. A mulher do Brasil atual não tem mais o perfil daquelas que outrora encontravam realização trabalhando apenas nas linhas de produção. Elas querem cada vez mais alcançar espaços que lhes possibilitem cada vez mais crescimento profissional e reconhecimento pelo bom trabalho que vierem a desempenhar, não somente nos cargos mais baixos, mas, principalmente nos postos de poder.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

São múltiplos os desafios que a mulher tem enfrentado para conseguirem equiparação de condições de trabalho e de remuneração no mercado de trabalho brasileiro. Enfrentam discriminação de gênero desde um anúncio de emprego até o momento da remuneração. Não é fácil pertencer ao gênero feminino numa sociedade tão patriarcal como a que vivemos.

A diferenciação de gênero, como fruto do patriarcado, tem o papel principal nessa diferenciação. Em que pese as mulheres estarem cada vez mais qualificadas das mais diversas formas possíveis, seja com escolaridade, experiência ou cursos profissionalizantes para competir em par de igualdade com os homens, o fator gênero sempre se mostra como um impasse.

Com frequência o fato de a mulher engravidar e precisar se afastar do trabalho para cuidar do filho e amamentar nos primeiros meses é usado como desculpa para a diferenciação de gênero, usando em consequência disso a suposta necessidade de oferecer empregos de menores destaques, quase nunca permitindo ascensão profissional e mesmo ao chegar lá no topo, e em todas as demais áreas, elas ganharem salários bem inferiores aos homens.

Ademais os desafios já mencionados, a mulher ainda sofre com a violência de gênero no ambiente de trabalho, violência essa que lhe traz sérios prejuízos para a sua vida privada, trazendo reflexos tanto físicos quanto psicológicos, reflexos que

perduram por muito tempo e, por vezes, a mulher não se recupera deles e desenvolve doenças crônicas, como algumas modalidades de ansiedade e depressão.

É certo que o perfil da mulher brasileira no mercado de trabalho dos dias atuais é muito diferente do de outrora, pois, além de trabalhar fora de casa, algumas (infelizmente a menor parte) ocupam cargos de destaque. Ultrapassaram aquele papel de serem apenas mães, donas de casa e esposas, apesar de a maioria das mulheres que trabalham fora de casa desempenhar também todas essas atividades domésticas, ainda sem a divisão desses afazeres com os homens que trabalham de forma igual, semelhante, ou por vezes em tarefas inferiores. Muitos deles continuam acreditando que afazeres domésticos são obrigação da mulher.

As diferenças de tratamentos entre homens e mulheres, nos mais diversos campos e especialmente, no caso em tela, no tocante ao ambiente de trabalho, gera danos à mulher, sejam eles financeiros, quando menor a remuneração pelo mesmo trabalho que o homem realiza; seja em sua saúde física e psíquica, em virtude das várias violências, como assédios e humilhações, entre outras situações pela qual as mulheres são obrigadas a passar só por serem mulheres, variando em sua forma de materialização e na intensidade. Como foi evidenciado durante todo o texto que a violência, sobretudo a psicológica, repercute na vida da vítima de maneira devastadora, muitas vezes causa danos a sua saúde, que podem repercutir imediatamente ou em espaços mais largos.

É sabido que já fora percorrido um longo caminho até aqui para que a legislação brasileira pudesse adquirir a estrutura que tem na atualidade, mas sabe-se que muito mais, ainda, precisa ser feito para que ela amadureça e se torne, de fato, eficaz. E, mais importante do que a promulgação de novas leis é a aplicabilidade delas no caso concreto de forma a apresentar soluções reais aos que a ela recorrem.

Alguns marcos legais e mecanismos tanto a nível nacional como a nível internacional, tanto os já existentes como os que vem sendo implementados nas últimas décadas e nos últimos anos, vem desempenhando um importante papel para diminuir as estatísticas no tocante a violência contra a mulher no Brasil, alguns deles são: a própria Constituição da República Federativa do Brasil no artigo 3º, artigo 5º, inciso I, artigo 7º, incisos XVIII, XIX, XX, XV e XXX; a Consolidação das Leis de Trabalho, no capítulo que trata da proteção do trabalho da mulher do seu artigo 372 a 400; a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho; a Lei Maria da

Penha; a Lei 9.029/1995 – que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização; a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas – sobre igualdade de gênero; o Código Penal em seu artigo 216-A – que trata a questão do assédio sexual no trabalho -; a Convenção sobre todas as formas de discriminação contra a mulher; a Convenção interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; a Convenção de Belém do Pará; a Declaração de Pequim adotada pela quarta conferência sobre as mulheres; os princípios de Yogyakarta de 2007; os princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual de identidade de gênero; a cartilha sobre o assédio sexual do Ministério Público do Trabalho; vídeos explicativos sobre o assédio sexual do Ministério Público do Trabalho em parceria com a Organização Internacional do Trabalho; cartilha sobre assédio moral nos esportes; cartilha ABC da violência contra a mulher no trabalho, campanhas como “respeita as minas”, “não é não”, dentre tantas outras.

Pode parecer uma lista ampla de legislações e ações para promover a igualdade de gênero e coibir a violência contra a mulher, porém ainda não é o bastante, ainda há muito o que ser feito. O Brasil precisa de um engajamento maior em práticas que abracem esta temática, é inconcebível viver em um país que vem se desenvolvendo cada vez mais economicamente falando e que trate de forma desigual mais da metade da sua população.

Precisamos de muito mais integração para melhoria da condição da mulher no mercado de trabalho brasileiro. Foi criado o G7, que é o primeiro conselho mundial consultivo para a igualdade entre homens e mulheres, em 19 de fevereiro de 2019, em Paris-França. O grupo reúne representantes das maiores economias do mundo para trabalhar questões de interesse global para a igualdade de gênero, os países que já fazem parte são: Reino Unido, Alemanha, Canadá, França, Itália Japão e Estados Unidos. O governo francês, anfitrião da criação do conselho, anunciou a criação de um fundo no valor de 120 milhões de euros para ajudar os movimentos em defesa dos direitos das mulheres, especialmente em países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil. O grupo visa criar um pacote de medidas legislativas de ações que os países ao redor do mundo devem adotar para ajudar a implementar práticas igualitárias entre os gêneros em todo o mundo.

Apesar do importante papel desses mecanismos e legislações para a mulher, é preciso que toda a sociedade contribua para que eles efetivados e não tidos apenas

como letra morta de lei, o trabalho conjunto é que fará a diferença e contribuirá para a efetivação da mudança que precisamos ter.

A Lei Maria da Penha e o artigo 129 do Código Penal devem andar lado a lado para que sejam efetivadas as políticas de combate e punição à Violência Psicológica contra a mulher na medida das necessidades inerentes a cada caso em que a violência venha a ser praticada em razão do gênero.

Deve ser feita constantemente a intervenção do Estado no combate à violência, intervenção essa que cabe a todos os serviços estatais, através do Sistema de Justiça e Segurança e de todos os setores que de forma direta ou indireta estão envolvidos na rede de atenção e de enfrentamento à violência praticada contra a mulher.

O sexismo que diferencia as mulheres no mercado de trabalho as diferencia pela biologia e tanta auferir, pelo fator gênero, inferioridade, fragilidade e dever de cuidado para com os filhos e ambiente doméstico. Entender a relação existente entre capitalismo e sistema patriarcal possibilita desnaturalizar essas relações sociais e desconstruir os as desigualdades de gênero da sociedade capitalista.

O fato de a violência psicológica ter sido instituída pela Lei 11.340/06 constitui-se em importante avanço, porque de um lado motiva a atuação dos atores do sistema de justiça, do outro as instituições que compõem a rede de atenção e enfrentamento à violência praticada contra as mulheres. É preciso não só a presença de profissionais atentos nas diversas fases de acolhimento das mulheres em situação de risco e/ou violência, desde as unidades de saúde, aos profissionais da segurança pública, e aos atores do sistema de Justiça em todo o processo policial e judicial.

Faltam, aos operadores do Direito, em particular, pela incompreensão do fenômeno da violência contra a mulher, a apropriação dos fins da Lei Maria da Penha, a ampliação da sua compreensão sobre o conceito de gênero, patriarcado, sexismo, e outros que possibilitem sair de uma zona de conforto de interpretações por manuais sem atingir a potencialidade da Lei Maria da Penha.

Apesar dos notáveis avanços alcançados pelas lutas feministas no Brasil, as mulheres ainda estão muito distantes da igualdade com os homens que vem buscando desde o período colonial, combater a desigualdade de gênero é um grande desafio não só no Brasil, mas em todo o mundo, alguns experimentam essa desigualdade em proporções maiores ou menos, mas a verdade é que o Brasil ocupa um dos primeiros lugares no ranking da desigualdade de gênero no mundo inteiro. A desigualdade salarial, a violência contra as mulheres e a baixa representação política

são só algumas das inúmeras questões que deixam os homens muito a frente das mulheres nas mais diversas instâncias da vida social.

Todos os postos de trabalho conquistados pela mulher, dos mais baixos aos mais altos, foram conquistados exclusivamente delas, não progrediram pela necessidade de o mercado de trabalho diversificar seus quadros de empregados, pois elas chegaram onde estão, vale ressaltar que ainda muito distante do que deveriam estar, por seus próprios méritos que são a todo tempo medidos pelos padrões que valem tanto para elas quanto para os homens.

Elas poderiam ter progredido muito mais e serem mais da metade nos postos de trabalho de maior prestígio social com remuneração mais elevada, já que estão mais escolarizadas. Mas encontram no patriarcado que está enraizado na sociedade brasileira verdadeira barreira. Tudo que para o homem, no campo laboral e em tantos outros, que é fácil de conquistar para a mulher isso não segue a mesma regra.

Porém as mulheres estão cada vez mais empenhadas em reivindicar os espaços que devem ocupar tanto quanto os homens por uma questão de igualdade nesse processo de multi-transformações pelo qual passa o mercado de trabalho brasileiro.

Constata-se que a expressão “empoderamento feminino” foi pesquisada 4 vezes mais no ano de 2017 em comparação ao ano de 2012, e que quando a expressão digitada no campo de pesquisas é “empoderamento feminino no mercado de trabalho”, aparecem mais de 459 mil resultados.

Mas é equidade entre os gêneros é um caminho que não pode ser percorrido apenas pelas mulheres, é dever do Estado colaborar para que essa necessidade urgente da sociedade seja atendida. É preciso muito mais do poder público no tocante a políticas públicas direcionadas a equidade de gênero, pois é ele, o poder público, o agente que tem maior poder para executar essas políticas, a sociedade civil pode ajudar a construir, mas infelizmente sem o poder público não consegue executá-las e nem mesmo torna-las efetivas.

É preciso ações conjuntas. É preciso também um preparo maior para atender as demandas das mulheres vítimas de violência, e porque não dizer dos agressores, para que se possa viver em uma sociedade livre de violência e cada vez mais próxima da equidade de gênero. Afinal, somos teoricamente iguais, que sejamos iguais na prática também.

REFERÊNCIAS

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. ***O que é feminismo***. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1985.

ÁVILA, Thiago André Pierobom; MACHADO, Bruno Amaral; SUXUBERGER, Antônio Henrique Graciano e TÁVORA, Mariana Fernandes. **Modelos europeus de enfrentamento à violência de gênero: experiências e representações sociais**. Brasília: Esmpu, 2014.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida**. São Paulo: Nova Fronteira, 1975.

CAMPOS, Roberta Toledo. Aspectos constitucionais e penais significativos da lei Maria da Penha. **Unijus: revista jurídica**, v. 10, n. 13, p. 91-102, nov. 2007.

CAVALCANTI, Stela Valéria Soares de Farias. **Violência Doméstica: Análise da Lei “Maria da Penha”, nº 11.340/06**, Salvador-BA, Jus Podivm, 3.ed., 2010.

FIGUEIREDO, Patrícia Maria. **Assédio moral contra mulheres nas organizações**. São Paulo: Cortez, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência no casal: da coação psicológica a agressão física**, Rio de Janeiro, Bertand Brasil, 2006.

LAPA, T. S. **Processo de trabalho, divisão sexual do trabalho e práticas sociais das operárias na indústria eletroeletrônica no contexto da flexibilidade produtiva**. São Paulo: USP, Dissertação de Mestrado, São Paulo, 2015.

OLIVEIRA, Glaucia Fontes de. **Violência de gênero e a lei Maria da Penha. Conteúdo Jurídico**. Brasília-DF: 06 de outubro de 2010.

RIBEIRO, Dominique de Paula. **Violência contra a mulher: aspectos gerais e questões práticas da Lei nº 11.340/2006**. Brasília: Gazeta Jurídica, 2013.

ROVINISK, Sonia Liane Reichert. **Dano psíquico em mulheres vítimas de violência**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, (Coleção Brasil Urgente), 3. Ed., 2004.

SAFFIOTI, Heleieth; ALMEIDA, Serely de Souza. **Violência de gênero: poder e impotência**. Rio de Janeiro, 1995.

LOURO, Guacira. A Escola e a Produção das Diferenças Sexuais e de Gênero. In MELO, Hildete Pereira. **“O feminino nas manufaturas brasileiras”**. In MURARO, Rose Marie e PUPPIN, Andréa Brandão (orgs.). **Mulher, Gênero e Sociedade**. Rio de Janeiro: Relume Dumará: FAPERJ, 200. p. 124-136.

SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar et al. **A aplicação da Lei Maria da Penha em foco**. Salvador: NIEM/UFBA, 2010. 56 p. – (Cadernos do OBSERVE, 1).

D'OLIVEIRA, Ana Flávia P.L; FALÇÃO, Maria Thereza Couto; FIGUEIREDO, Wagner dos Santos e SCHRAIBER, Lilia Blima. *Violência dói e não é direito* – Scielo Editora Une, 1. Ed., 2005.

SCHRAIBER, Lilia Blima et al. *Violência vivida: a dor que não tem nome*. **Interface – comunicação, saúde e educação**. Botucatu, v.6, fev. 2003.

TELES, Maria Amélia de Almeida. **O que são direitos humanos das mulheres**. São Paulo: Brasiliense, 2006. (Coleção primeiros passos; 321).

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **World reporto in violence and health e-book**. Genova World Heart Organization, 2002. Disponível em: <http://www.who.int/violence_report/wrvheng/en/print.html>. Acesso em: 12 jul.2018.

COMPROMISSO e Atitude. Disponível em: <<http://www.compromissoeatitude.org.br/alguns-numeros-sobre-a-violencia-contra-as-mulheres-no-brasil/>>. Acesso em: 19 maio.2018.

DIAS, Everardo. **História das lutas sociais no Brasil**. São Paulo: Alfa - Omega, 1977.

DE CARVALHO, Sandro Sacchet; FIRPO, Sergio; GONZAGA, Gustavo. **Os efeitos da licença maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no Brasil**. Revista Pesquisa e Planejamento Econômico, v. 36, nº 3, Brasília, 2006, p. 489-524.

FRASER, Nancy. **Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós socialista”**. Cadernos de campo, São Paulo, nº 14/15, 2006, p. 231-239.

CARRASCO, Cristina. **Para uma Economia Feminista** - Introdução. In: CARRASCO, Cristina (ed.). *Mujeres y economia. Nuevas perspectivas para viejos e nuevos problemas*. (Trad: Sempreviva Organização Feminista). Barcelona: Icaria. 1999.

MORENO, Renata. **A economia na agenda política do feminismo**. In: MORENO,

R. (org.) *Feminismo, economia e política. Debates para a construção da igualdade e autonomia das mulheres*. São Paulo: SOF, 2014.

RAPKIEWICZ, Clevi Helena. “**Informática: domínio masculino**”. In *Cadernos Pagu: Gênero, tecnologia e ciência*. Campinas, SP: Núcleo de Estudos de Gênero/UNICAMP, nº 10, 1998. p. 169-200.

OIT. Relatório global sobre os salários 2012/13. **Salários e crescimento eqüitativo**. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2013.

SARDENBERG, Cecília M. B. **Conceituando “Empoderamento” na Perspectiva Feminista** NEIM/UFBA I Seminário Internacional: Trilhas do Empoderamento de Mulheres – Projeto TEMPO, promovido pelo NEIM/UFBA, em Salvador-Ba: 5 a 10 de junho de 2006. Disponível em: [HTTPS://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/6848/1/Conceituando%20Empoderamento%20na%20Perspectiva%%20Feminista.pdf](https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/6848/1/Conceituando%20Empoderamento%20na%20Perspectiva%%20Feminista.pdf) . Acesso em: 12/12/2018.

HELLER, Agnes; FÉHER, Ferenc. **Da satisfação numa sociedade insatisfeita** In: *A condição política pós-moderna*. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 1998.

LEÓN, Magdalena de (comp.), **Poder y Empoderamento de lãs Mujeres**. Bogotá, Coedición Del Tercer Mundo Editores, fondo de Documentation Mujer Y gênero de La Universidad Nacional de Colombia Bogotá: 1997.

SCHFLER, Maria de Lourdes N. **Gênero, Autonomia econômica e Empoderamento: o real e o aparente** REVISTA FEMINISMOS Vol. 1, N.3 Set.-Dez. 2013 Disponível em: www.feminismos.neim.ufba.br.

SORJ Bila. **Trabalho, gênero e família: quais políticas sociais?** In: *Políticas públicas e Igualdade de Gênero/ Tatau Godinho (org.)*. Coordenadoria Especial da Mulher, Secretaria do Governo Municipal. Prefeitura Municipal. São Paulo: 2004 p. 143-148.

SARTI, Cynthia A. **O feminismo brasileiro desde os anos 1970: revisitando uma**

trajetória. Revista de Estudos Feministas (12/2(, Florianópolis; p. 35-50.

BRASIL, **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2016**, que dispõe sobre mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação Edições câmara, 2010. 34p. [882143] CAM.

PCSVD Mulher – **Violência doméstica contra a mulher e o impacto no trabalho** (UFC/IMP, 2017).

Pesquisa de **Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher** - Violência doméstica contra a mulher e o impacto no trabalho (UFC/IMP, 2017).

Agência Patrícia Galvão. **Dossiê Violências e Cultura, Raízes da Violência.** Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/violencias/cultura-e-raizes-da-violencia/>. Acesso em 23/02/2019.

ARAÚJO, Adriane Reis de, MOURÃO, Fontenele Tânia. **Trabalho da Mulher: Mitos, riscos e transformações.** São Paulo. 2012, p. 30

ARAÚJO, Adriane Reis. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. In: GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira. **Assédio moral interpessoal e organizacional.** São Paulo: Ltr, 2009. p. 76

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Assédio moral organizacional. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária.** São Paulo, v. 23, n. 276, jun. 2012, p. 25.

ARAÚJO, Adriane Reis. **O Assédio Moral organizacional.** São Paulo: Ltr, 2012, p. 77.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio Moral Coletivo nas Relações de Trabalho.** São Paulo: Ltr, 2011, p. 135.

Think With Google. Disponível em: <https://www.thinkwithgoogle.com/intl/pt-br/tendencias-de-consumo/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho-os-desafios-da-igualdade/> acesso em 23/01/2019.

Portal g1. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 12/08/2018.

Catho. Disponível em: <https://www.catho.com.br/educacao/blog/perspectivas-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 13/11/2018.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/ibge-mulheres-ganham-menos-que-homens-mesmo-sendo-maioria-com-ensino-superior>. Acesso em: 19/01/2019.

Jornal do Comércio. Disponível em: https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2018/03/economia/615265-mulheres-sao-a-maioria-com-ensino-superior.html). Acesso em: 14/02/2019.