

**JNT - FACIT BUSINESS AND TECHNOLOGY
JOURNAL ISSN: 2526-4281 - QUALIS B1**



**QUESTÕES DE GÊNERO NO
AMBIENTE LABORAL**

**GENDER ISSUES IN THE
WORKPLACE**

Ana Beatriz Pereira QUEIROZ
Faculdade Católica Dom Orione (FACDO)
E-mail: queirozanabeatriz967@gmail.com

Letícia Aparecida Bargas Santos
BITTENCOURT
Faculdade Católica Dom Orione (FACDO)
E-mail: leticia@advbittencourt.com



RESUMO

O ambiente de trabalho é um retrato fiel da sociedade patriarcal, onde estão inseridas as mais diversas formas de discriminação de gênero, que afeta muitas mulheres em idade produtiva. Sendo assim, o presente artigo busca discutir as formas de tratamento dispensado às mulheres no ambiente laboral e como as questões de gênero ocasionam o assédio moral, sexual e a discriminação salarial. Para o desenvolvimento da pesquisa foi utilizado o método hipotético-dedutivo, com a técnica de pesquisa bibliográfica e artigos científicos para compreender os institutos e adequá-los ao ambiente corporativo restrito. Embora tenhamos garantias legais sobre a imperatividade dos direitos sociais femininos, é inegável que eles são rotineiramente vilipendiados, restando um longo caminho a percorrer até sua efetivação.

Palavras-Chave: Ambiente de trabalho. Assédio moral. Assédio sexual. Discriminação de gênero. Feminino.

ABSTRACT

The work environment is a faithful portrait of patriarchal society, where the most diverse forms of gender discrimination are inserted, which affects many women of working age. Therefore, this article seeks to discuss the forms of treatment given to women in the work environment and how gender issues cause moral and sexual harassment and wage discrimination. For the development of the research, the hypothetical-deductive method was used, with the technique of bibliographic research and scientific articles to understand the institutes and adapt them to the restricted corporate environment. Although we have legal guarantees about the imperative of women's social rights, it is undeniable that they are routinely vilified, leaving a long way to go before their realization.

Keywords: Desktop. Moral harassment. Sexual harassment. Gender discrimination. Feminine.

INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho por sua natureza, é um local competitivo de espaço de poder, onde até um passado não muito remoto, era preenchido por homens. Ao longo dos anos, as mulheres se inseriram no mercado de trabalho, retirando-se da esfera privada (atividades domésticas) para a pública, o que pode causar desconforto para uma parte dos homens, gerando com isso, alguns tipos de violência.

Com os avanços sociais obtidos pelas reivindicações dos movimentos feministas, que buscaram e ainda hoje buscam a igualdade de oportunidades e condições de trabalho, as mulheres têm conseguido se inserir no mercado de trabalho, apoiadas em leis garantidoras desses direitos bem como políticas públicas voltadas sua defesa.

Contudo, mesmo com tanto empenho e construção de um arcabouço legislativo garantidor de tais direitos, as mulheres ainda tem dificuldades de serem inseridas e mantidas num ambiente corporativo de trabalho em condições dignas, devido a preconceitos estabelecidos acerca de seu gênero.

A discriminação de gênero no trabalho pode se dar de várias formas. Uma delas é a salarial, onde paradigmas homens ocupantes de cargos idênticos recebem salário superior ao de uma mulher nas mesmas condições do serviço. Outras formas são o assédio moral e o sexual. Aquele ocorrido por reiteradas ações ou omissões propositais com o intuito de inviabilizar a permanência de uma mulher no posto de trabalho, culminando em pedidos de demissões ou até mesmo a suicídios. Já o assédio sexual perfaz na ação do superior hierárquico para constranger a mulher a permitir que realize relação sexual ou atos congêneres.

Todos esses tipos descritos pressupõe a ideia de vulnerabilidade, objetificação, incapacidade, inferioridade das mulheres por seus agentes, que são considerados superiores, responsáveis, inteligentes, capazes, fortes, viris. As mulheres são o grupo que mais sofre com o assédio moral e sexual, principalmente mulheres que ocupam cargos administrativos (FONSECA, 2018).

São testadas diuturnamente acerca de sua capacidade intelectual e com isso obrigadas a realizar cada vez mais tarefas e assumir mais atribuições que homens nas mesmas condições de trabalho e para o mesmo empregador. A consequência é uma sobrecarga física, psíquica e emocional que afeta seu desempenho e performance laboral, precipitando um adoecimento e falência de seus relacionamentos afetivos e sociais (maridos, companheiros, filhos, pais, amigos).

Em pesquisa recente feita pela Women's Health Research Institute da Northwestern University¹, a saúde mental da mulher no ambiente de trabalho é mais propensa à problemas psicológicos como depressão e ansiedade. De acordo com a pesquisa, as mulheres procuram mais assistência psicológica que homens e isso pode se dar devido ao seu papel de gênero em sociedade.

Em outra pesquisa, feita pela McKinsey and Co.² no ano de 2020 o número de mulheres que consideraram sair do ambiente de trabalho ou reduzir a carga horária era de 1 a cada 4. Ainda de acordo com o estudo, 42% das mulheres afirmaram sentir-se mais esgotadas, enquanto os homens eram 35%.

Demonstra-se que a mulher além de desempenhar suas funções no trabalho, também tem que lidar com o papel doméstico, papel materno e de esposa, o que gera um esgotamento (FONSECA, 2018).

Logo, o presente estudo tem como objetivo demonstrar como as questões de gênero podem influenciar, de forma negativa e degradante na atuação da mulher no ambiente de trabalho. As formas com que essa violência acontece e até mesmo como sorrateiramente se evidencia e se caracteriza, com o escopo de servir como ferramenta de detecção e prevenção a esse tipo de conduta que deve ser repelida e punida.

Para isso, este artigo será dividido em quatro capítulos. O capítulo I tratará do breve histórico das relações de trabalho com um recorte para o trabalho feminino no mundo e no Brasil. No capítulo seguinte, os apontamentos sobre ambiente de trabalho, onde se abordará o ambiente saudável e seguro de trabalho. No capítulo III, as violências de gênero no ambiente laboral e suas formas, características e requisitos definidores, onde se tratará em subitens das sobre o assédio sexual, moral e a discriminação salarial sofrida.

Seguido do capítulo IV onde se demonstrarão as consequências dessa violência, nos setores econômicos e sociais a fim de demonstrar o quanto é necessário se desenvolver políticas públicas e normas internas de governança corporativa para prevenir tais práticas.

BREVE HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

De acordo com Ramos (2009), as primeiras sociedades não tinham o lucro como prioridade, os indivíduos apenas buscavam satisfazer as necessidades de subsistência, onde a econômica, religião, arte e moral possuíam interdependência funcional.

¹ Instituto de Pesquisa em Saúde da Mulher da Universidade de Northwestern (2020).

² Empresa de consultoria empresarial. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/mckinsey-na-pratica-por-dentro-da-area-de-consultoria-estrategica/>

Nos primórdios sociais, não era feita distinção de tempo trabalhado e do ócio, já que o trabalho era apenas para subsistência, para criação e prazer, não necessitando assim, de incentivos para realizar suas tarefas ou de tempo produtivo. A “sociedade do trabalho”, conforme explica Ramos (2009), surgiu apenas ao longo do século XIX, onde a mentalidade social teve mudanças diante a capacidade de auxílio entre comunidades.

Durante o século XIX, com o advento do capitalismo surge a existência do trabalho, onde a força de trabalho é tida como mercadoria, moeda de troca, surgindo assim, o trabalho assalariado. Inicialmente, o mercado trabalho era tido como masculino, por utilizar da força bruta e pela discriminação do feminino, que era tido como elo fraco e irracional. As atividades do lar eram exclusivamente femininas, as mulheres não eram consideradas aptas ao mercado de trabalho, pois se acreditava que a mulher era um ser irracional e sensível.

De acordo com Bourdieu (1999), durante o século XIX, era inconcebível a ideia de uma mulher no mercado de trabalho, predominantemente masculino. Era nítida a divisão sexual do trabalho. Com a revolução industrial e os movimentos feministas, ocorreram transformações que trouxeram cada vez mais a mulher para a produção industrial, deixando de lado a figura do lar, ligada apenas aos afazeres domésticos.

A mulher só ingressa ao mercado de trabalho pela emergência de uma sociedade produtiva e de consumo, nos moldes do modelo capitalista, dessa forma, é necessário o aumento da mão de obra e de regimes de salário, fazendo com que as mulheres ingressem no mercado de trabalho (RAMOS, 2009).

De acordo com Ramos (2009), a partir do século XIX com o desenvolvimento das máquinas e da força produtiva houve a intensificação da produção, levando a ocorrer a divisão do trabalho dentro das indústrias, momento em que os trabalhadores começaram a executar tarefas simples passando apenas por uma etapa de produção, fazendo com que os donos das indústrias buscassem mais mão de obra, recorrendo à mulher para desempenhar papéis que não utilizavam o uso de força, mas de destreza.

Conforme Siqueira (2015) a conquista da mulher no mercado de trabalho também se deu pela luta do movimento feminista, que buscou amparar os direitos iguais para mulheres no mundo. O movimento feminista levantou questionamentos sobre a desigualdade entre homens e mulheres, e ganhou força durante a Revolução Francesa, passou-se a questionar sobre os privilégios masculinos e as exclusões femininas em sociedade.

Para compreensão da luta feminista e pelo direito do trabalho, divide-se o movimento em três ondas: a primeira, em meados do século XIX; a segunda associada aos movimentos pós-segunda Guerra Mundial; e a terceira, a atual. A primeira onda feminista teve como objetivo à luta pelos direitos civis, tratamento igualitário na lei, cidadania e direitos sociais (SIQUEIRA, 2015).

A segunda onde se deu nos anos 60 até os anos 80, no pós-guerra. A segunda onda reivindicava a proteção das peculiaridades femininas, buscava-se o reconhecimento da mulher e sua capacidade laboral, questiona-se a relação de poder existente entre o feminino e masculino.

Mesmo após ingressar no mercado de trabalho, as posições oferecidas as mulheres estão em torno da estrutura física, onde se impõe a elas as tarefas tidas como femininas e exigência à submissão de ordens dadas por homens.

Por fim, a terceira onde diz respeito ao pós-femininos, onde se coloca os ideais em prática. Nessa fase pragmática, questiona-se se as lutas anteriores atingiram seus objetivos e trouxe qualidade de vida para as mulheres (SIQUEIRA, 2015).

Relações do trabalho feminino no Brasil

No Brasil, inicialmente os trabalhos femininos eram voltados para os de afazeres domésticos. De acordo com Basterd (2001), mesmo com a conquista do direito ao trabalho, a mulher sofria limitações em seus trabalhos, por exemplo, até o ano de 1980 a mulher só poderia trabalhar com autorização marital. Devido as fortes reivindicações feitas pelos movimentos feministas, a mulher passou do local de proibição para o de proteção, o novo papel social da mulher passou a ser o de trabalhadora.

Com a Constituição Federal de 1988, a igualdade entre homens e mulheres fora possível, já que a Consolidação das leis Trabalhistas (CLT), passou a estar sob o manto da Magna Carta. Tanto a CF/88 e a CLT trouxeram consigo a proibição de diferença salarial, exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade cor ou Estado Civil.

Além disso, houve a ratificação de tratados internacionais que trouxeram a garantia de igualdade entre gêneros e a proteção da dignidade humana da mulher.

Para Pimentel (2019) todos os direitos garantidos aos homens também são garantidos às mulheres. Ressalta-se que existem direitos que são exclusivos da mulher, são aqueles que dizem respeito ao direito à empregada doméstica, licença maternidade, vedação a atividade prejudicial à gestação, direitos de amamentação etc.

É assegurada pela CLT a garantia de emprego da gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 meses após o parto, tal garantia se estende caso a gravidez ocorra durante o aviso prévio, mesmo que indenizado; se o empregador desconhecia a gravidez; em caso de adoção, independente da idade daquele adotado; em contratações por tempo determinado. Ressalta-se que a garantia de emprego não abarca a gestante com contrato de trabalho temporário (PIMENTEL, 2019).

Programa Emprega Mais Mulheres - Lei 14.457/22

Recentemente, o Congresso Nacional promulgou a Lei nº 14.457/22, que prevê medidas para a inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho. A Lei teve origem na Medida Provisória nº 1116/21, aprovada pela Câmara dos Deputados.

A Lei prevê regras flexíveis de trabalho e férias às mulheres, além de criar o benefício do reembolso-creche sem a incidência do INSS, em substituição ao berçário nas empresas. Uma das medidas trazidas pela lei é a de flexibilização da empregabilidade para mulheres, onde os empregadores devem priorizar vagas de teletrabalho ou trabalho remoto as empregadas que possuem filhos, enteados, crianças sob guarda judicial com até seis anos de idade ou deficiência.

Ademais, a Lei também autoriza a antecipação de férias individuais à empregada durante o primeiro ano de nascimento do filho ou enteado, mesmo antes do período mínimo exigido. Com relação a licença-maternidade, a Lei prevê novas regras para os 60 dias de prorrogação da licença maternidade, os dois meses extras podem ser compartilhados entre a empregada e o companheiro, desde que trabalhem em uma empresa cidadã.

Exemplo: se a mãe optar pelos 120 dias + 60 dias de licença maternidade, os 60 dias de prorrogação poderão ser transformados em 120 dias com meia-jornada. No retorno da licença-maternidade da mãe, a lei permite que o pai, em acordo com a empresa, suspenda o contrato de trabalho por até 5 meses para a realização de curso de forma não presencial com carga horária máxima de 20 horas semanais.

Outro benefício trazido pela Lei é a estabilidade de seis meses após o retorno da mulher ao trabalho e, em caso de demissão antes do prazo, a empresa pagará multa de 100% do valor da última remuneração. Também, caso haja vontade expressa dos empregados e empregadas, a lei prevê flexibilização do regime de trabalho, como a compensação de jornada através do bando de horas, jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas ininterruptas de descanso.

A legislação trabalhista assegura à trabalhadora de empresa com pelo menos 30 mulheres, a proporção de local apropriado para que as empregadas possam guardar seus filhos, sob vigilância e assistência durante o período de amamentação.

A lei trouxe também determinações sobre medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e outras formas de violência, medidas estas que devem ser adotadas no âmbito da Comissão interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

Observa-se que a nova lei cria o Selo Emprega + Mulheres, que visa dar destaque as empresas pela organização, manutenção e atendimento às necessidades de suas empregadas. Dessa forma, são estimuladas a contratação, igualdade, ascensão profissional das mulheres, com bom desenvolvimento e motivação.

AMBIENTE SAUDÁVEL E SEGURO DO TRABALHO

Os gestores estão cada vez mais atentos com os cuidados dispensados no ambiente de trabalho a seus empregados, tanto por razões de obediência às normas de segurança e saúde perante órgãos fiscalizadores, como pelo interesse na busca de melhores resultados de suas equipes.

Dentre vários temas pautados para se garantir esse ambiente emocional e fisicamente seguro e equilibrado, está a diversidade no trabalho e aqui está inclusa a questão de gênero.

No meio corporativo é senso comum a ideia de que é necessário adotar uma política de diversidade e inclusão, vindo ao encontro do chamado “compliance” e isso é bom, porque garante segurança aos processos internos e como a empresa é vista perante terceiros. Além disso, garante bons resultados para as pessoas que passam a ter melhor desempenho laboral.

Assim, faz-se necessário um recorte para o ambiente voltado a mulher, já que elas paulatinamente estão conquistando mais espaços no ambiente corporativo, embora essa participação tenha caído no último ano de 2021 devido a COVID19.

Conforme Silvério (2020), um ambiente de trabalho deve ser saudável e preservar o bem-estar de seus colaboradores através de políticas e estratégias que garantam o conforto no local de trabalho. O ambiente saudável deve inspirar espírito colaborativo entre os pares, a fim de que repercuta no reconhecimento do trabalho. Essas ações são sentidas no respeito às cargas horárias, férias, concessão de benefícios, dentre outras que visem manter o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Para Ramos (2009), um ambiente saudável e seguro de trabalho é aquele que preserva a saúde e visa a satisfação de todos os seus empregados e deve ser garantido através de políticas e estratégias que tragam bem-estar ao ambiente laboral, como: infraestrutura adequada, suporte emocional aos colaboradores, estimulações que visam a boa produtividade.

Já segundo Silvério (2020), significa dizer que o empregador deve buscar sempre manter o bem-estar dentro do local de trabalho, impondo respeito entre os colaboradores, criando um ambiente seguro e longe de quaisquer assédios. Respeitar de forma igual todos os desiguais. A importância do ambiente de trabalho e seguro serve para proporcionar satisfação aos colaboradores e fazer com que estes produzam a contento dentro de um ambiente corporativo de criatividade e bem estar.

É necessário que se dê o devido suporte ao ambiente seguro e saudável à mulher. A Declaração Universal dos Direitos do Homem aduz em seu artigo 1º :“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.”

A própria carta das Nações Unidas, documento fundador da organização para se garantir um trabalho seguro e saudável para mulheres, demonstra que é necessário observar questões femininas, como a maternidade. Em sua agenda 2030, a Carta estabelece um conjunto de Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável das nações, reforça a necessidade de alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas nos próximos anos (ONU, 2015).

É dizer que a empresa precisa envidar todos os esforços para ter políticas dentro de seus ambientes que visem a proteção dos seus direitos trabalhistas, inclusão de promoção de ambientes mais seguros, justos e saudáveis. Também é dizer que os riscos ocupacionais devem ser eliminados, como por exemplo trabalho repetitivo ou pesados, stresse, excesso de jornadas, fatores de exposição que prejudiquem seu aparelho reprodutivo como exposição a agentes insalubres e/ou perigosos.

É ter ciência e respeitar o fato de a mulher escolher ter um filho e garantir a ela todo o amparo necessário, como a garantia do emprego (SILVÉRIO, 2020).

O Ministério do Estado instituiu no ano de 2012 a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e Trabalhadora que objetiva definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da

morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos (BRASIL, 2012).

De acordo com Manegon et. Al (2022) é necessário que se desenvolva uma cultura de saúde e segurança no trabalho que tenha a valorização da igualdade de gênero, com comunicação adequada e sem o reforço da masculinidade como superior para alcançar cargos de liderança ou definir salários. Os setores produtivos que diminuem as funções femininas geram um ambiente inseguro e com mais riscos para acidentes de trabalho.

Dessa forma, é necessário que a empresa crie um ambiente de igualdade, longe das amarras sociais do patriarcado, onde a mulher é respeitada e reconhecida como profissional e cidadã. Para tanto, é importante que a empresa esteja ciente das dificuldades enfrentadas por mulheres, que carregam jornadas triplas e cobranças excessivas típicas do modelo social e de mercado, tais como: cuidado com a aparência, pré-disposição física e sanidade mental - mesmo em estado ainda puerperal, de amamentação ou menstrual – dificuldade de conciliar tempo dentro do triângulo trabalho, família e qualificação, dentre tantos outros elementos que permeiam a condição pessoal dessa trabalhadora.

A MULHER E A DESIGUALDADE DE GÊNERO

Conforme Bourdieu (1999), a imposição social de que o homem é superior a mulher e sua conseqüente dominação, faz com que a sociedade tenha a visão de que a mulher é responsável por desempenhar papéis exclusivamente domésticos e maternos, onde o homem se responsabiliza, em outra via, no sustento e proteção do lar.

A imagem da mulher é tida como sensível, irracional, frágil e maternal, enquanto o homem é tido como viril, racional, inteligente e provedor do lar, imagens essas que se propagam historicamente, criando raízes no imaginário popular, para que tais pensamentos perpetuem no decorrer das décadas.

Conforme Beauvoir (2014), de início, as mulheres tinham seus direitos reprimidos com relação aos direitos dos homens, ou seja, o direito a formação e a cidadania era privilégio apenas masculino. Ao se inserirem no mercado de trabalho, as mulheres sempre laboravam em péssimas condições, sempre em cargos que remetiam à cuidados, limpeza etc.

Fora apenas na década de 1960 que surgiram lutas libertárias que visavam a participação ativa da mulher na sociedade. O feminismo foi o principal movimento de luta pelo direito das mulheres, seja ao voto quanto nas demais participações sociais (BEAUVOIR, 2014).

O Brasil é um país com características patriarcais, onde o homem ainda é visto como superior, enquanto mulheres são vistas como inferiores. Mesmo diante o aumento da representatividade feminina em diversas áreas e cargos de trabalho, ainda há enraizado no imaginário social a ideia de que a mulher é menos capaz do que o homem, o que dentro do ambiente de trabalho perpetua a desigualdade de gênero.

Segundo dados do estudo feito no ano de 2021 pelo Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas, com base em análise de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, constatou que a taxa de participação feminina na força de trabalho era de 54,5%, enquanto a masculina é de 73,7%. As mulheres também recebem 77,7% do rendimento dos homens e ocupam apenas 37,4% dos cargos gerenciais.

A realidade é que a maioria dos empregadores enxerga as mulheres apenas como base do aumento de lucros da empresa quando ocupam a posição de consumidoras e não de colaboradoras, pois enquanto colaboradoras, elas são vistas como um gasto a mais ou não são dignas de receberem um salário igualitário quando ocupam a mesma posição de um homem apenas por poderem engravidar e gerarem mais “encargos” para a empresa (FERRITO, 2021).

De acordo com Silvério (2020), além de enfrentarem o preconceito de gênero, as mulheres ainda possuem múltipla jornada de trabalho, pois além do mercado de trabalho, enfrentam a responsabilidade de cuidados da casa e da família e dos filhos. A maternidade ainda é um critério eliminatório no processo seletivo para o ingresso ao mercado de trabalho.

As mulheres também enfrentam a falta de apoio nas famílias, sofrem com salários menores, mesmo ocupando a mesma posição de um homem. Todos esses fatores são reflexos da sociedade patriarcal, onde o homem é responsável por pagar apenas as despesas da casa e a mulher, além de trabalhar fora de casa, tem de cuidar dos afazeres domésticos e da maternidade (SILVÉRIO, 2020).

Conforme Ferrito (2021), as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho ainda é crescente, os homens ainda ocupam posições de poder e são hostis com a presença de uma mulher, o que por consequência traz à tona prática de assédio moral. Ainda tendo em vista o pensamento machista e patriarcal de que mulheres são inferiores e também são um “objeto” à mercê do desejo masculino, o assédio sexual contra mulheres trabalhadoras também é grande.

Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho

De acordo com Barros (2010), o assédio moral se caracteriza principalmente por impor aos trabalhadores situações vexatórias durante o exercício da função, atos vexatórios que são praticados por um ou mais superiores, e exclusivamente destinado ao subordinado, ou seja, relação ascendente.

Para Garcia e Tolfo (2011), o assédio moral se configura através da prática de atos agressivos que são dirigidos, de forma direta ou indireta, ao empregado, no ambiente de trabalho. O assédio moral, geralmente, é iniciado quando a vítima não se adapta a organização laboral ou reage ao autoritarismo do empregador, também se dá quando há pressão no ambiente de trabalho e também o excesso de poder exercido por aquele que está no comando.

Menciona Santos (2016) que o assédio moral sofrido por mulheres muitas vezes está voltado para a desvalorização e desqualificação, e este pode se dar através de ataques físicos ou psicológicos, de forma constante e sempre de forma negativa a fim de causar abalo emocional e psíquico na vítima.

Na maioria das vezes, o agressor, que está em posição de poder com relação à vítima, que é sua subordinada, tenta desestabilizá-la, sempre a rebaixando, incentivando os demais colegas de trabalho a serem mais produtivos e dando a vítima como exemplo de improdutividade ou como desprovida de inteligência, até mesmo a colocando em papel de emocionada (SANTOS, 2016).

O assédio moral também se configura quando os chefes tendem a gritar, jogar coisas, quebrar objetos a sua volta para demonstrar insatisfação, quando acusam de forma agressiva pela perda de documentos, esquecimento de agendas etc., também se configura quando se é criada armadilhas para ver a mulher fracassar em seu trabalho, sempre as colocando em situações vexatórias, propagando frases como: “eu falei que você não daria conta”, “você é incompetente”, são alguns exemplos (SANTOS, 2016).

O assédio moral é apenas uma das diversas violências sofridas por mulheres dentro do ambiente de trabalho, podendo a situação se agravar e ter cunho sexual, configurando-se, assim, o assédio sexual.

O assédio sexual, por sua vez, conforme ensina Lobianco et. Al. (2012), se refere a uma situação em que há um comportamento indesejado, de cunho sexual, seja feito de forma verbal ou não verbal, ou física, que objetiva violar a dignidade da vítima e a intimidar.

O assédio sexual, por ser delito de execução livre, o constrangimento reprimido pelo tipo incriminador pode ser praticado através de palavras, gestos, escritos ou qualquer outro meio idôneo em que se vislumbre ato de insinuação sexual atentatório à liberdade sexual e à dignidade da pessoa assediada (LOBIANCO et. Al, 2012, p. 72).

O Código Penal define, em seu art. 216-A, assédio sexual como sendo “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função”. (Lei nº 10.224/2001). A pena prevista para este tipo penal é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

O assédio sexual dentro do ambiente laboral tende a ser praticado por homens, que devido à sociedade machista, utilizam-se de comportamentos sexuais para importunar ou diminuir uma mulher em seu local de trabalho. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, o assédio sexual também se caracteriza como ações indesejadas como uma circunstância para que a mulher mantenha o emprego.

Para Coutinho (2015) se caracteriza assédio sexual qualquer insinuação, contato físico indesejado como uma condição de permanência no emprego. Um exemplo é quando o superior exige da vítima que este pratique algum ato de cunho sexual, contra a sua vontade e sob pressão, com a condição da perda de seu emprego. Outra forma é quando o superior flerta constantemente de forma a causar constrangimento, toca ou fala palavras de cunho sexual à vítima.

Considera-se assédio moral qualquer interferência na promoção, insultos, humilhações ou intimidações, tais fatores são cruciais para impor medo nas vítimas e impedir que estas denunciem os abusos, pois são constantemente colocadas em dúvida.

Mesmo na atualidade, assuntos relacionados ao assédio moral e sexual sofrido por trabalhadoras nem sempre são temas discutidos dentro das organizações. O contexto e a forma como este crime acontece, faz com que as estratégias de prevenção e intervenção se tornem difíceis de serem colocadas em prática, facilitando a impunidade dos assediadores (FONSECA, 2018).

De acordo com Coutinho (2015), os contextos sociais em que as mulheres se encontram também tem reflexos no ambiente de trabalho no que diz respeito ao assédio moral e sexual. Os agressores, em sua maioria, são homens e utilizam-se da dominação masculina e da submissão feminina para humilharem, depreciarem e propagarem suas agressões físicas e psicológicas contra as trabalhadoras (COUTINHO, 2015).

Para Bourdieu (1999), a submissão feminina só pode ser entendida quando se observa como os efeitos da ordem social exerce sobre as mulheres. Ou seja, em uma sociedade fortemente coberta por pensamentos machistas e patriarcais, onde se há a dominância masculina, a consequência é que homens se sentem livres para praticar atos agressivos contra mulheres em todas as suas esferas sociais. No caso em discussão, o ambiente de trabalho é um local que traz consigo a elevação do masculino e a diminuição do feminino.

É, sem dúvida, no encontro com as “expectativas objetivas” que estão inscritas, sobretudo implicitamente, nas posições oferecidas às mulheres pela estrutura, ainda fortemente sexuada, da divisão de trabalho, que as disposições ditas “femininas”, inculcadas pela família e por toda a ordem social, podem se realizar, ou mesmo se expandir, e se ver, no mesmo ato, recompensadas, contribuindo assim para reforçar a dicotomia sexual fundamental, tanto nos cargos, que parecem exigir a submissão e a necessidade de segurança, quanto em seus ocupantes, identificados com posições nas quais, encantados ou alienados, eles simultaneamente se encontram e se perdem (BOURDIEU, 1996, p. 72).

Para Garcia e Tolfo (2011), o assédio sexual e moral é um ataque direto as características físicas e biológicas da mulher. Os assédios têm diversas motivações, dentre elas estão a diminuição da mulher, a dominação masculina etc. Ademais, quando a mulher se destaca em seu local de trabalho, é costumeiro que os homens atribuam tal fato à favores sexuais por parte de algum superior, ou quando estas falham, são acusadas de instabilidade emocional. As causas dos atos acima citados vão desde o jogo de dominação/submissão feminina, até mesmo jogos de poder dentro do ambiente corporativo.

Discriminação Salarial

De acordo com Gomes (2019) o termo discriminação salarial é utilizado para se referir as diferenças salariais entre indivíduos que possuem o mesmo cargo e características produtivas. Conforme já citado anteriormente, as relações de trabalho são marcadas pela diferenciação do feminino e do masculino, acarretando às mulheres diversos sabores no ambiente de trabalho.

Além de sofrerem com assédio moral e sexual, mulheres também são vítimas da discriminação salarial, pois de acordo com o pensamento patriarcal e machista que está enraizado no subconsciente da população, a mulher é tida como inferior e como um “gasto a mais” para a empresa apenas pelo fato de engravidar.

É diante desse cenário patriarcal que mulheres recebem salários e bonificações inferiores aos homens, mesmo ocupando o mesmo cargo e exercendo as mesmas funções, ainda são remuneradas abaixo da remuneração dada aos homens. Tal permissa se justifica apenas pela questão do gênero feminino que, historicamente, é colocado em posição inferior, demonstrando, assim, que a sociedade ainda é marcada pela desigualdade de gênero tanto no âmbito geral social quanto nas relações de trabalho (BEAUVOIR, 2014).

Ferrito (2021) leciona que, mesmo as mulheres passando a ocupar cargos importantes no ambiente de trabalho, ainda são questionadas e ameaçadas, pelo simples fato de serem mulheres. Os obstáculos enfrentados pelas mulheres no âmbito laboral persistem sendo um reflexo da sociedade patriarcal, onde as mesmas estão propensas a diminuição do seu trabalho ou a receberem salários menores, além disso, são vítimas de assédio moral e sexual.

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em estudo feito no ano de 2019, mulheres ganham cerca de 25% menos que homens no Brasil, mesmo ocupando o mesmo cargo e com o mesmo nível de escolaridade. Já em estudo feito no ano de 2021, segundo o estudo, mulheres ganharam 20,50% a menos do que homens e no ano de 2020, 19,70%.

As empresas brasileiras não possuem um processo de contratação igualitário, ditado pelas normas legais. Os ideais das empresas são sempre de um funcionário homem, caucasiano, jovem adulto, solteiro e de boa qualificação acadêmica. Os homens são sempre preferência nas vagas em aberto, pelo simples pensamento de que são mais produtivos, assíduos e os custos sociais são menores (FERRITO, 2021).

Quando uma mulher se candidata a um emprego, é vista como um gasto para a empresa, já que mulheres engravidam. A maternidade é mal vista pelos empregadores, já que existem diversas leis que protegem a mulher grávida, e aos olhos do empregador, é uma ameaça à produtividade.

CONSEQUÊNCIAS DA VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para Fonseca (2018), o assédio moral e sexual sofrido por mulheres traz sérias consequências para a saúde física e mental, podendo acarretar o rompimento da pessoa em suas relações interpessoais, trazendo danos profissionais, familiares e sociais, comprometendo a qualidade de vida em todos os âmbitos. Além disso, o histórico de assédio moral e sexual dentro de uma empresa prejudica sua imagem, fazendo com que o desempenho de seus cooperadores caia.

São várias consequências que corroboram para a manutenção do patriarcado dentro do ambiente de trabalho, frisando-se que, a mulher também sofre assédios fora do ambiente de trabalho, o que pode somatizar os danos psicológicos. De acordo com Ferrito (2021), além das consequências emocionais, muitas mulheres acabam pedindo demissão da empresa, afetando assim, sua vida financeira.

É comum que a mulher se isole, tenha seu estresse aumentado, desenvolvam doenças como a depressão e em casos extremos, podendo levar que estas cometam suicídio. Não obstante a isso, a atitude errônea daquele que pratica tais assédios somatizam na manutenção dos estereótipos de gênero e patriarcais, pois se trata de um comportamento misógino no ambiente de trabalho, onde a mulher é posta em uma situação de inferioridade com relação ao homem (FERRITO, 2021).

Foi através do avanço dos normativos jurídicos e com a alteração das leis, que se é possível o combate ao assédio moral, sexual e discriminação de gênero no ambiente de trabalho. A vítima tem respaldo da lei para não se sentir obrigada a permanecer em seu emprego apenas pela força do contrato de trabalho, e também têm o direito de relutar contra as ofensivas do assediador.

A Organização das Nações Unidas também traz em suas políticas de Combate à Discriminação de Gênero no Ambiente de Trabalho, princípios do empoderamento feminino, onde se deve estabelecer liderança corporativa que promova a igualdade de gênero e o fortalecimento do papel da mulher no ambiente de trabalho (ONU Mulheres, 2017).

Segundo a cartilha Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas (2017), proposta pelo Ministério do Trabalho, traz uma série de cuidados que devem ser tomados para evitar o assédio moral e sexual, como: dizer, claramente, “não” ao assediador; evitar permanecer sozinha no mesmo local que o assediador; anotar, com detalhes, todas as abordagens de caráter sexual sofridas; procurar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato; reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes etc. (MPT, 2017).

Dessa forma, tem-se que o direito de trabalho é um direito humano acima do social, devendo este estar respaldado de solidariedade, respeito e fraternidade, onde se deve garantir um ambiente de trabalho sadio, abrangendo tanto a saúde física quanto mental. O ambiente de trabalho deve ser inclusivo e não exclusivo, e diante da “invisibilidade” feminina na sociedade – já superada devido a conquista feminina ao direito de trabalhar – respeitadas suas particularidades como mulher e trabalhadora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho demonstrou que a posição feminina no mercado de trabalho ainda é cheia de desafios. No decorrer da história dos direitos das mulheres, muitos desafios já foram combatidos, entretanto, séculos de cultura patriarcal e machista ainda deixam vestígios em todos os âmbitos sociais, nele inserido, o ambiente do trabalho.

Mulheres continuam a enfrentar obstáculos com relação a contratação, efetivação e valorização no ambiente de trabalho, ainda são postas a situações de assédio moral, sexual e discriminação salarial. O ordenamento jurídico brasileiro é respaldado pelo princípio da dignidade humana, entretanto, tal princípio é constantemente posto em prova diante os casos de assédio e discriminação que são crescentes no ambiente laboral.

O assédio moral e sexual e a discriminação de gênero no ambiente de trabalho reproduzem a crueldade de como a sociedade pensa e mais que isso, como ela tem tratado suas mulheres trabalhadoras.

São práticas cruéis que trazem prejuízos irreversíveis às trabalhadoras nas mais diversas esferas de sua vida, não só profissional, mas de saúde física, mental e afetiva. As características do gênero feminino e os direitos adquiridos no decorrer dos anos não podem ser obstáculos no processo de contratação ou de crescimento profissional de uma mulher.

Dessa forma, o presente artigo demonstrou como o ambiente do trabalho e as questões de gênero precisam ser discutidas e cuidadas entre todos os atores envolvidos nessa cadeia, para que condutas como assédios e discriminação cessem imediatamente e não vitimizem mais mulheres. Demonstrou também como a construção social da mulher por meio de uma sociedade patriarcal têm consequências em todos os âmbitos de sua vida.

Ficou evidenciado o quanto é urgente e importante que as empresas criem programas de medidas educativas e preventivas para que se estabeleça uma cultura de respeito e empatia através do diálogo entre os pares. Assim também como o Estado deve promover políticas públicas para conscientizar o público masculino e fortalecer o empoderamento feminino.

Sendo o conceito de ambiente unitário, embora composto por vários elementos como o natural, artificial e cultural, é certo que é nele que as relações humanas acontecem e é onde as transgressões a direitos humanos e sociais se evidenciam. Assim, o ambiente equilibrado e saudável de trabalho deve contemplar o direito à vida e à dignidade, de modo a traduzir qualidade de vida a todo ser humano, mas em especial à trabalhadora, diante da sua tão peculiar condição de ser mulher.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código Civil. Lei n.º 10.406 de 10 de janeiro de 2002.** Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 20 ago. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 20 ago. 2022.

BRASIL. **Ministério Público do Trabalho.** Assédio Sexual no Trabalho, perguntas e respostas. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/03/Cartilha-Assedio-Sexual-GT-G%C3%AAnero.pdf>. Acesso em 05 de set. 2022.

BRASIL. **Ministério da Saúde.** Portaria n.º 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Brasília, DF, 24 ago. 2012. Seção I, pp. 46-51. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em: 22 set. 2022.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto Lei n.º 5.442 de 1 de maio de 1993. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 20 ago. 2022.

_____. **Decreto n.º 1.254, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Brasília, DF.

_____. **Decreto n.º 62.150, de 19 de janeiro de 1968.** Promulga a Convenção n.º 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Brasília, DF.

_____. **Ministério Público do Trabalho.** Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas. Brasília: MPT, 2017.

_____. **Agência Brasil.** Mulheres receberam 80% do salário dos homens Pesquisa do IBGE mostra que mulher ganha menos em todas as ocupações. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mulher-ganha-menos-em-todas-ocupacoes>. Acesso em: 25 set. 2022.

BARSTED, Leila Linhares. A Legislação civil sobre família no Brasil. In: **As Mulheres e os Direitos Civis.** Coletânea Traduzindo a legislação com a perspectiva de gênero. Rio de Janeiro: Cepia, 1999.

BARROS, Nilson José Gomes. **Assédio moral como acidente de trabalho no meio ambiente laboral.** Belém, 2010. 200 f. Dissertação (Mestrado) Universidade Federal do Pará, Instituto

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral:** o risco invisível no mundo do trabalho. Disponível em: http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html. Acesso: 22 ago 2022

Ana Beatriz Pereira QUEIROZ; Letícia Aparecida Bargas Santos BITTENCOURT. **QUESTÕES DE GÊNERO NO AMBIENTE LABORAL.** JNT - Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. AGOSTO/OUTUBRO-2022 Ed. 39 - Vol. 3. Págs. 602-620. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdadefacit.edu.br.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo**. Nova Fronteira, 2014.

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

COUTINHO, Carolina Marjorie. **O Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas: Suas Incidências e Perspectivas**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Tuiuti do Paraná. Curitiba. 2015.

FERRITO, Bárbara. **Direito e Desigualdade: Uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos**. Ed. Padrão, LTR, São Paulo/SP, 2021.

FONSECA, T; et al. Assédio Sexual no Trabalho: Uma Revisão Sistemática de Literatura. **Ciências Psicológicas**. Montevideo, v.12, n. 1, p. 25-34, 2018.

GARCIA E TOLFO, Ivonete Steinbach e Suzana da Rosa. **Assédio moral no trabalho - culpa e vergonha pela humilhação social**. Curitiba: Juruá, 2011.

GOMES, Isabella Filgueiras. **Discriminação salarial e funcional contra a mulher nas relações de trabalho: Aspectos histórico-sociais, abordagens jurídicas e propostas antidiscriminatórias**. RTM, eBook Kindle, 2019.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/17270-pnad-continua.html>>. Acesso em 05 set de 2022,

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – **Desigualdades sociais por cor e raça no Brasil** – Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html?=&t=resultados>. Acesso em 05 set de 2022

LOBIANCO, Eduardo Rodrigues Cruvinel. et al. Assédio Moral e Sexual nas Relações de Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**. v. 40, n.1.2012.

MAIA et. Al. **Diferenças salariais e discriminação de gênero e cor nas regiões brasileiras**. Editora da Universidade de Londrina, livro eletrônico, 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Agenda 2030 para o Desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em 20 de set. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Princípios de empoderamento das mulheres. Pacto Global: rede Brasil**. Onu Mulheres. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf. Acesso em 10 de set. 2022.

Ana Beatriz Pereira QUEIROZ; Letícia Aparecida Bargas Santos BITTENCOURT. **QUESTÕES DE GÊNERO NO AMBIENTE LABORAL**. JNT - Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. AGOSTO/OUTUBRO-2022 Ed. 39 - Vol. 3. Págs. 602-620. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculadefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculadefacit.edu.br.

PIMENTEL, Silvia. O direito das mulheres. **Revista Pesquisa Fapesp**, São Paulo, jul. 2019. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/silvia-pimentel-o-direito-dasmulheres/>. Acesso em 15 set de 2022.

RAMOS, Guerreiro. **Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho**. Brasília: Conselho Federal de Administração, 2009.

ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. **Direito ambiental no trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.